

UNIVERSIDADE DE LISBOA

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO



TRABALHO DE PROJECTO

Conhecer as razões da desistência nos Centros de Novas Oportunidades

Rute Isabel Sequeira de Sousa

**CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE MESTRE EM CIÊNCIAS DA
EDUCAÇÃO**

Área de especialização em Formação de Adultos:
“Educação e formação de jovens e adultos pouco escolarizados”

2010/2011

UNIVERSIDADE DE LISBOA

INSTITUTO DE EDUCAÇÃO



TRABALHO DE PROJECTO

Conhecer as razões da desistência dos adultos no Centro de Novas Oportunidades

Rute Isabel Sequeira de Sousa

**CICLO DE ESTUDOS CONDUCENTE AO GRAU DE MESTRE EM
CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO**

Trabalho Projecto Orientado por Prof. Doutor Rui Canário

Área de especialização em Formação de Adultos:

“Educação e formação de jovens e adultos pouco escolarizados

2010/2011

AGRADECIMENTOS

Ao longo deste percurso muitos foram aqueles que directa ou indirectamente contribuíram para a concretização deste trabalho de projecto. Um percurso repleto de diferentes estados de emoções, em que a motivação e o entusiasmo foram decisivos para conseguir chegar até aqui.

Dada a impossibilidade de hierarquizar sentimentos e emoções gostaria de exprimir a minha gratidão e dirigir os meus primeiros agradecimentos ao professor Doutor Rui Canário, pela orientação deste estudo, pelo seu olhar atento, pela forma como, lançando desafios, fez-me encontrar caminhos, que sem a sua sapiência e domínio teria sido fácil perder-me na elaboração deste projecto.

Também gostaria de deixar uma palavra de profundo agradecimento e de amor à minha família, também ela mobilizada com a execução deste projecto. À minha mãe pelo apoio de babysitting fundamental para ter conseguido chegar aqui. Ao meu filho Afonso Duarte, um agradecimento muito particular e um pedido de desculpas pelos momentos privados de brincadeiras, pelo apoio incondicional, pelo alento, pelo incentivo, por compreender as minhas ausências para me dedicar a este trabalho de projecto e por me fazer acreditar na vida e no mundo. Ao meu marido, cujo optimismo, sentido de responsabilidade e inteligência deram-me força para chegar até aqui. A todos, ao meu pai Rui de Sousa, à minha mãe Ana Bela de Sousa, à minha irmã Tânia de Sousa, à minha sobrinha Margarida Rodrigues, ao meu marido António Cuco, ao meu filho Afonso Duarte Cuco e à minha avó Ivone, que sempre me apoiaram e incentivaram a ingressar nesta aventura. A todos o meu muito obrigado, pelos dias de ausência mesmo quando estava ao lado deles.

Agradeço ao Director deste Centro de Novas Oportunidades por ao longo deste 7 anos nunca ter deixado de acreditar em mim e no meu trabalho, e por ter-me concedido o estatuto de trabalhador estudante, sem ele seria muito complicado a realização deste projecto.

Gostaria de registar um agradecimento a todas as pessoas que, directa ou indirectamente, contribuíram para a realização deste projecto.

RESUMO:

O presente trabalho de projecto desenvolve-se no âmbito do Mestrado Ciências da Educação – Formação de Adultos, Tema: Educação e Formação de Jovens e Adultos Pouco Escolarizados, e tem como principal objectivo conhecer as razões da desistência que se registam no Centro de Novas Oportunidades. Está dividido em três capítulos que sustentam os principais contributos teóricos, uma narrativa de vida centrada no percurso profissional, incluindo uma análise reflexiva dos respectivos momentos-chave que contribuíram para a minha aprendizagem como formadora, e uma incursão empírica sobre as razões da desistência no CNO.

O tema, conhecer as razões da desistência no Centro de Novas Oportunidades (CNO), surge com o intuito de conhecer a causa para posteriormente intervir, no sentido de minimizar esta situação. Enquanto Profissional de RVCC desde 2005, apercebi-me que um elevado número de adultos desistia no CNO principalmente no processo RVCC antes de este chegar ao fim. Uma vez que este facto preocupa-me e desperta-me alguma curiosidade resolvi estudar esta problemática para posteriormente intervir.

A contextualização da problemática da proposta de investigação, teve como base um quadro teórico assente na revisão bibliográfica, sendo que o objectivo principal é sintetizar o campo de educação e formação de adultos (EFA), ao nível dos diversos autores, assim como identificar as modalidades educativas existentes, aprendizagens e aquisições experimentais ao nível do adulto, como pessoa.

A componente empírica deste projecto desenvolveu-se no ano de 2011 e teve como palco um CNO de um CFP do IEFP.

As metodologias recorridas na investigação ancoraram, por um lado, na abordagem quantitativa, presente na análise estatística do tipo descritivo e para o efeito utilizou-se o programa Excel e por outro, numa abordagem qualitativa, presente na análise de conteúdo, das entrevistas semi-estruturadas aos técnicos do CNO e em relatos feitos, em conversas informais por uma amostra representativa de adultos desistentes/suspenso no CNO.

Palavras-chave: Educação e Formação de Adultos; Educação Permanente, Aprendizagem ao longo da vida; Reconhecimento, Validação, Certificação de Competências, Centros de Novas Oportunidades, Desistência.

ABSTRACT

The present project paper is developed as part of the Master Degree Course of Education Sciences – Adults Education, Theme - *Education and Continuing Education for Under-educated Youths and Adults* and its main objective is to ascertain the reasons that lead to the number of cancellations of enrolment registered in the Centros de Novas Oportunidades/CNO (Adult Education Centers). It's divided into 3 chapters that sustain the main theoretical contributions, a life narrative centered on professional experience, including a reflexive analysis of specific key-moments that have contributed as learning experiences to me as an educator/tutor, and an empirical analysis (developed throughout 2011 using a CNO from the Portuguese Labour Institution [IEFP] as its testing grounds) about the reasons behind the CNO enrolments' cancellations.

This paper's theme was chosen in order to identify the cause of the above-mentioned enrolments' cancellations and to subsequently intervene and minimize said situation. As a RVCC tutor since 2005, I've noticed a large drop-out rate in the CNO, especially in the RVCC course, that raised some concern and curiosity in me and led me to study said phenomenon to subsequently act upon it.

To contextualize this research proposal's subject, a theoretical framework based on the bibliographical revision was used, the main purpose being of narrowing down the field of Adult Education among the several authors researched, and to identify the several existing educational/learning modalities, methods and experimental acquirements available to the adult.

This investigation's methodological framework was centered around a quantitative approach, used during statistical analysis (using the Excel software for such), and particularly around a qualitative approach, used during content analysis, in semi-structured interviews with the center's tutors, and in reports elaborated with the aid of a selected number of adults that have cancelled or suspended their enrolment, during informal conversations.

Keywords: Adult Education and Continuing Education; Permanent Education; Lifelong Learning; Recognition; Validation; Competencies Certification; Centro Novas Oportunidades; Cancellation/Suspension

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUÇÃO	1
 CAPITULO 1 – EDUCAÇÃO DE ADULTOS: ENQUADRAMENTO TEÓRICO	
 1.1 DEFINIÇÃO DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS	4
1.2 A EMERGÊNCIA HISTÓRICA DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS	4
1.2.1 Movimento da Educação Permanente	8
1.2.2 Da Educação Permanente para a Aprendizagem ao Longo da Vida <i>- Do saber ser a aprender a ser</i>	13
1.2.3 O paradigma do desenvolvimento	15
1.3 A ORIGEM DO RECONHECIMENTO DOS ADQUIRIDOS	16
1.4 CRONOLOGIA DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS EM PORTUGAL	18
1.4.1 “Entrada” em Portugal do conceito de Educação Permanente	19
1.4.2 Projecto de plano de alfabetização e de educação básica de adultos (PNAEBA)	21
1.4.3 Entrada de Portugal na CEE (1986) - <i>Movimento de escolarização da educação de adultos</i>	22
1.4.4 Revalorização do direito à educação de adultos	23
 CAPITULO 2 – BALANÇO REFLEXIVO E CRÍTICO SOBRE A EXPERIÊNCIA COMO FORMADORA DE ADULTOS	
 2.1 UMA HISTÓRIA COM EDUCAÇÃO DE ADULTOS	29
2.1.1 O meu primeiro contacto com o mundo profissional	30
2.1.2 Uma passagem pela educação emocional	34
2.1.3 O AMADURECIMENTO – Reconhecimento, Validação e Certificação de competências	37

2.2 REFLEXÃO CRÍTICA.	54
2.3 REFLEXÃO SOBRE A METODOLOGIA UTILIZADA	59

CAPÍTULO 3 - AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA DOS ADULTOS NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

3.1 METODOLOGIA DO ESTUDO

3.1.1 Problemática do estudo	63
3.1.2 Objectivos gerais e específicos	63
3.1.3 Breve caracterização do CNO	64
3.1.4 População da investigação	67
3.1.5 Procedimentos de recolha e tratamento de dados	70

3.2 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.2.1 Caracterização dos inscritos no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	76
3.2.2 Caracterização dos encaminhados para processo RVCC no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	79
3.2.3 Caracterização dos desistentes no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	82
3.2.4 Caracterização dos certificados no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	89
3.2.5 Apresentação dos resultados da análise de conteúdo das entrevistas realizadas aos técnicos do Centro de Novas Oportunidades	93
3.2.6 Apresentação dos resultados da análise de conteúdo das conversas informais aos adultos que desistiram/suspenderam	106
3.2.7 Síntese conclusiva	113

CONCLUSÕES	119
-------------------	-----

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	124
-----------------------------------	-----

ANEXOS

ANEXO I – Guião de entrevista aos técnicos

ANEXO II – Análise de conteúdo das entrevistas aos técnicos do CNO

ANEXO III- Transcrição das entrevistas dos técnicos do CNO

ANEXO IV – Guião das conversas informais

ANEXO V- Análise de conteúdo das conversas informais

ANEXO VI – Elementos quantitativos

ÍNDICE DE QUADROS E GRÁFICOS

Índice de Quadros

Quadros

	pág.
Quadro n.º 1 – Metas estabelecidas em 2010 para o CNO da extensão de Portimão -	65
Quadro n.º 2 – Caracterização da equipa técnico-pedagógica que participou nas entrevistas	68

Índice de Gráficos

Gráficos

Gráfico n.º 1- Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por nível de qualificação	68
Gráfico n.º 2– Distribuição dos adultos desistentes/suspensos por condição perante o emprego-	69
Gráfico n.º 3– Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por situação específica de emprego	69
Gráfico n.º 4- Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por sexo	69
Gráfico n.º 5- Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por idades	70
Gráfico n.º 6 – Distribuição dos inscritos do nível básico da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	76
Gráfico n.º 7 – Distribuição dos inscritos do nível secundário da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	76
Gráfico n.º 8- Distribuição dos inscritos do nível básico da base geral do SIGO por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	77
Gráfico n.º 9- Distribuição dos inscritos do nível secundário da base geral do SIGO por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	77
Gráfico n.º 10- Distribuição dos inscritos do nível básico da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	78
Gráfico n.º 11 - Distribuição dos inscritos do nível secundário da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	79
Gráfico n.º 12 - Distribuição dos encaminhados para processo RVCC nível secundário da base geral do SIGO por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	79
Gráfico n.º 13- Distribuição dos encaminhados para processo RVCC nível básico da base geral do SIGO por situação face ao emprego no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	80

Gráfico n.º 14 - Distribuição dos encaminhados para processo RVCC nível básico da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	80
Gráfico n.º 15 - Distribuição dos encaminhados para processo RVCC nível secundário da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	81
Gráfico n.º 16 - Distribuição dos encaminhados para processo RVCC nível básico da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	81
Gráfico n.º 17 - Distribuição dos encaminhados para processo RVCC nível secundário da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	82
Gráfico n.º 18 - Distribuição dos desistentes/suspensos no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	82
Gráfico n.º 19 - Quantificação do número de desistentes/suspensos do nível básico	83
Gráfico n.º 20 - Quantificação do número de desistentes/suspensos do nível secundário	83
Gráfico n.º 21 – Distribuição do número de adultos que abandonaram por desistentes e suspensos do nível básico	83
Gráfico n.º 22 - Distribuição do número de adultos que abandonaram por desistentes e suspensos do nível secundário	84
Gráfico n.º 23 - Distribuição dos desistentes/suspensos do nível básico da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	84
Gráfico n.º 24 - Distribuição dos desistentes/suspensos do nível secundário da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	85
Gráfico n.º 25 - Distribuição dos desistentes/suspensos do nível secundário da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	85
Gráfico n.º 26 - Distribuição dos desistentes/suspensos do nível básico da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	86
Gráfico n.º 27 - Distribuição dos desistentes/suspensos da base geral do SIGO por nível de qualificação, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	87
Gráfico n.º 28 - Distribuição dos desistentes/suspensos do nível básico da Base geral do SIGO por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	87
Gráfico n.º 29 - Distribuição dos desistentes/suspensos do nível secundário da Base geral do SIGO, por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	87
Gráfico n.º 30 - Distribuição dos desistentes/suspensos do nível básico da Base geral do SIGO por fase do processo, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	87
Gráfico n.º 31 - Distribuição dos desistentes/suspensos do nível secundário da base geral do SIGO por fase do processo, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	89

Gráfico n.º 32- Distribuição dos certificados do nível básico da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	90
Gráfico n.º 33 - Distribuição dos certificados do nível secundário da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	90
Gráfico n.º 34- Distribuição dos certificados do nível básico da base geral do SIGO por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	91
Gráfico n.º 35 - Distribuição dos certificados do nível secundário da base geral do SIGO por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	91
Gráfico n.º 36- Distribuição dos certificados do nível básico da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	92
Gráfico n.º 37- Distribuição dos certificados do nível secundário da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010	92

SIGLAS E ABREVIATURAS UTILIZADAS

ANEFA – Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos

ANQ – Agência Nacional para Qualificação

CAF – Estrutura comum de Avaliação (*CommonAssessmentFramework* – CAF)

CNO – Centro de Novas Oportunidades

CPCJ – Comissão de protecção de crianças e jovens em risco

DLD – Desempregado de Longa Duração

DGEP – Direcção-Geral de Educação Permanente

DGEA – Direcção-Geral de educação de adultos

DGEE – Direcção-Geral de Extensão Educativa

DGFV – Direcção-Geral de Formação Vocacional

EFA – Educação e Formação de Adultos

LBSE – Lei de base do sistema educativo

NÃO DLD – Desempregados há menos de 12 meses

OCDE – Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico

PNAEBA – Plano Nacional de Alfabetização e de Educação Básico de Adultos

PRA – Portefólio Reflexivo de Aprendizagem

RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências

SIGO – Sistema de Gestão da oferta educativa e Formativa

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

INTRODUÇÃO

Este trabalho de projecto foi desenvolvido no âmbito do Mestrado em Ciências da Educação, especialidade em Formação de Adultos, subordinado ao tema jovens e adultos pouco escolarizados, e debruça-se no estudo de uma nova estrutura que se inscreve no domínio da educação e formação de adultos e tem como principal objectivo conhecer as razões da desistência/suspensão no Centro de Novas Oportunidades.

Actualmente reconhecer, validar e certificar competências decorrentes da via experiencial deixa de ser uma novidade e, à semelhança do que se passa, noutros países da União Europeia, a problemática do reconhecimento institucional das aprendizagens adquiridas pelos adultos ao longo da vida (*lifelong*), e em todos os contextos de vida (*lifewide*), tem vindo a afirmar-se progressivamente nas agendas políticas.

O presente trabalho de projecto desenvolveu-se no ano de 2010-2011, num Centro de Novas Oportunidades (CNO) de um Centro de Formação Profissional do Instituto de Emprego e Formação Profissional. Encontra-se estruturado em três capítulos distintos: o primeiro capítulo é referente ao enquadramento teórico do projecto, o segundo capítulo diz respeito ao balanço da actividade profissional desenvolvida como formadora de adultos e o terceiro é relativo ao estudo empírico realizado num Centro de Novas Oportunidades. A lógica subjacente à sua estruturação resultou da procura em conciliar a coerência conceptual e metodológica, com a natureza dos conteúdos e temas abordados com o processo de investigação levado a efeito.

O primeiro capítulo, baseia-se no enquadramento teórico do projecto, abordando questões relativas à educação e formação de adultos. Esta abordagem permitiu perceber que as mudanças sociais, impostas pelo desenvolvimento da sociedade de informação e comunicação, levaram ao surgimento de políticas educativas que defenderam o reconhecimento de aprendizagens não-formais e informais ao longo da vida.

No segundo capítulo, é feito um balanço sobre a actividade profissional desenvolvida como formadora de adultos, onde foram destacadas as fases mais marcantes dessa actividade, tais como: o primeiro contacto com o mundo profissional, uma passagem pelo mundo emocional, o

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

amadurecimento – reconhecimento, validação e certificação de competências e outras experiências em torno da educação de adultos.

Por fim, o terceiro capítulo é reservado ao estudo empírico que se centrou em conhecer as razões da desistência/ suspensão no CNO. Este capítulo é composto por dois pontos, em que no primeiro é apresentado a metodologia do estudo e, o segundo ponto é dedicado à apresentação e discussão dos resultados.

No primeiro ponto deste terceiro capítulo, é apresentado e esclarecido todos os procedimentos metodológicos empreendidos deste estudo empírico. Começa-se por apresentar a problemática do estudo, seguindo-se a descrição dos objectivos gerais e específicos que o orientam, posteriormente é feita uma breve caracterização do CNO onde se pretende dar a conhecer os seus objectivos, o modelo de organização, a articulação com a rede de entidades de educação e formação de adultos, o plano de auto-avaliação, o plano de formação da equipa, o âmbito de intervenção e, a caracterização das instalações e equipamentos. Por último, neste ponto descreve-se a população-alvo da investigação e os procedimentos de recolha e tratamento de dados.

No segundo ponto do mesmo capítulo, apresenta-se e discute-se os resultados encontrados com base na análise estatística e na análise de conteúdo efectuada. Num primeiro momento apresenta-se a caracterização feita pela análise estatística dos dados retirados da base geral do SIGO, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010. Neste momento caracteriza-se os inscritos, os encaminhados para processo RVCC, os desistentes/suspensos e os certificados. Num segundo momento são, apresentados e discutidos os resultados obtidos nas conversas informais, onde participaram 61 adultos desistentes/suspensos seleccionados aleatoriamente, e nas entrevistas aos 7 técnicos do CNO. Por fim, é feito um cruzamento da análise de conteúdo das entrevistas aos técnicos do CNO e das conversas informais aos adultos desistentes/suspensos e apresenta-se uma síntese conclusiva.

No final, apresenta-se as conclusões, onde são produzidas algumas considerações nomeadamente a resposta às questões formuladas que se prendem com a análise das possíveis razões da desistência /suspensão.

CAPÍTULO 1 –

EDUCAÇÃO DE ADULTOS: ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Neste capítulo pretende-se fazer o enquadramento teórico do Trabalho de Projecto com base numa revisão de literatura e opinião de diversos autores sobre a definição de educação de adultos, a emergência histórica da educação de adultos, a cronologia da educação de adultos em Portugal e a origem do Reconhecimento de adquiridos

1.1 DEFINIÇÃO DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS

É muito difícil definir educação de adultos porque é resultante de processos sociais em mutações constantes. No entanto, uma definição alargada de educação de adultos permite associar três pressupostos, o da *continuidade* e a *complementaridade* da educação, valorizando outros tempos de educação para além da escola, uma vez que se entende que o envolvimento em processo de educação ao longo da vida é relevante; a *diversidade* da educação, prevendo acção de carácter não formal ou informal seja do ponto de vista das instituições promotoras de educação, escolares ou não, empresas, associações, etc., seja do ponto de vista dos contextos, profissional, social, comunitário, grupal e/ou familiar; e a *globalidade* da educação seja ao nível da pessoa que se educa, seja da inscrição das práticas educativas nos níveis local, nacional e global. (Canário, 1999, p. 88)

A Educação de Adultos é assim importante, na medida em que oferece uma segunda oportunidade às pessoas que por determinado motivo não puderam prosseguir a sua formação ou mesmo iniciá-la.

1.2 EMERGÊNCIA HISTÓRICA DA EDUCAÇÃO DE ADULTOS

Definir um ponto de origem da educação e formação de adultos é impossível, pois como refere LeGoff. “*Concebendo a educação como um processo largo e uniforme que se confunde com o processo de vida de cada indivíduo, torna-se evidente que sempre existiu educação de adultos.*” (LeGoff, 1996, cit. por Canário, 1999, p. 11)

Embora muito se fale ultimamente de educação e formação de adultos, o fenómeno não é recente. Na realidade, ela sempre existiu, advém da filosofia das Luzes (LeGoff, 1996, citado em Canário, 1999, p.11). Em 1792, em plena revolução Francesa, ficou bem clara esta realidade, quando Condorcet defendeu que “*a instrução deve estar presente em todas as idades e não há nenhuma em que seja inútil aprender*” (BertrandSchuwartz, 1988, citado em Canário, 1999, p.11). Contudo, foi a Revolução Francesa que marcou o início do processo permanente da educação de adultos de forma a cumprir os ideais revolucionários na perspectiva da filosofia das Luzes

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Segundo Terrott (s.d), (citado por Canário, 1999, p. 11), “(...) a educação de adultos desenvolveu-se, após a revolução francesa, durante o século XIX, e a primeira metade do século XX, em torno de quatro factos essenciais: o nascimento e emergência do conceito, iniciativas do Estado no sentido de tomar a seu cargo a alfabetização dos iletrados, iniciativas associadas à formação profissional e à educação política visando o exercício do sufrágio universal”

Desde então, houve um grande desenvolvimento da educação de adultos e foram até criadas políticas estatais de alfabetização e formação profissional. Mais tarde, já no século XIX, a educação e formação de adultos acaba por merecer também a atenção dos privados, designadamente dos sindicatos e das associações.

Segundo Santos Silva (1990) (cit. em Canário, 1999), a emergência histórica da educação de adultos aparece, a partir do século XIX, associado a dois grandes processos sociais: por um lado o desenvolvimento de **movimentos sociais de massas** (movimento operário) que estão na raiz da vitalidade da educação popular; por outro lado, o **processo de formação e consolidação dos sistemas escolares nacionais** que conduziu, segundo uma lógica de extensão ao mundo dos adultos à emergência de modalidades de ensino de segunda oportunidade.

Já no final da II Guerra Mundial, dá-se o grande desenvolvimento da educação e formação de adultos e passa a ser alargada a toda a gente “*proposta ou mesmo imposta a todos*”, pois até aqui estava reservada apenas a alguns estratos sociais e profissionais, como sublinha Avanzini (1999) (citado em Canário, 1999, p.12). No entanto foi, após a II Guerra Mundial (os “Trinta Gloriosos”, 1945-1975) que é marcado pelo crescimento exponencial da oferta educativa escolar, como efeito combinado do aumento da oferta (políticas públicas) e do aumento da procura (“corrida à escola”). O fenómeno da “exploração escolar” assinala um processo de democratização de acesso à escola que marca a passagem de uma escola elitista para uma escola de massas e a sua entrada num “tempo de promessas” (Canário, 1999). Considerava-se existir uma associação de causalidade entre o desenvolvimento económico e a elevação geral de qualificação escolar das populações, sendo que, por esse motivo, as despesas com a educação eram consideradas como um investimento, necessário e imprescindível ao

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

desenvolvimento (Canário, 1999). Segundo Canário (2006, p.160): *“a expansão da oferta educativa dirigida a adultos, bem como o crescimento exponencial dos sistemas escolares, só pode ser entendido no quadro da afirmação de uma ideologia “desenvolvimentista” que, de forma extremamente otimista, vê no investimento educativo a principal alavanca para o desenvolvimento e a construção de “sociedade de abundância”* “

Contudo, e de acordo com Fernández (2006), esta oferta educativa dirigida a adultos manteve o mesmo modelo de trabalho educativo que já tinha lugar desde o século XIX, correspondendo a uma alfabetização receptiva (modelo escolar de alfabetização), porquanto não tinha como intuito ensinar e pensar nem a codificar a experiência e o pensamento, mas somente ensinar a ler e a escrever.

Desde o final da II Guerra Mundial, o papel da UNESCO na educação de adultos tem sido notório, sobretudo na definição de políticas, na mobilização de recursos e na propagação de conhecimentos a nível mundial. Verificou-se que desde a sua criação, se tem dado especial atenção à educação de adultos, podendo a sua contribuição para este campo ser considerada histórica, especialmente no que se refere à alfabetização e educação básica de adultos. Organizou cinco conferências internacionais, sobre a educação de adultos¹, o que têm sido marcos históricos fundamentais para a afirmação e evolução deste campo educacional e, por consequência, factor determinante para o reconhecimento e aplicação do direito de todos os cidadãos à educação, independentemente da idade.

Na análise feita das diversas conferências realizadas, estas apontam para uma evolução no domínio da educação de adultos

Na I Conferência Internacional de educação de adultos da UNESCO, realizada em Elseneur (Dinamarca), em 1949, falou-se sobretudo de educação popular. Teve como base o reforço do papel estratégico e da educação de adultos na manutenção da paz a nível internacional e na preparação cívica e cultural. Nesta altura o discurso ainda é muito vago. (Cármen, 2009)

¹A I conferência Internacional de educação de adultos foi realizada em Elseneur (Dinamarca), em 1949, a II conferências foi realizada em Montreal no ano de 1960, a III conferência foi realizada em Tóquio no ano de 1972, a IV Conferência da UNESCO foi realizada em Paris no ano de 1985 e a V conferência realizada em Hamburgo, em Julho de 1997.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

No mesmo ano, perante uma Europa dizimada pela Guerra, em cima da mesa estiveram essencialmente preocupações ao nível da educação cívica. O objectivo era passar a haver uma maior tolerância entre os povos. Das necessidades de complacência, rapidamente surgiram as preocupações económicas em termos mundiais.

É então que, em 1960, no Canadá (Montreal) na II conferência internacional de educação e formação de adultos, dá-se essa viragem tão esperada assim como necessária. (H. Bhola, 1984, citado em Canário, 1999, p.12). Este período expansionista da educação e formação de adultos no pós-guerra foi tão evidente que não teve apenas um crescimento linear. *“A difusão das práticas educativas dirigidas a adultos é acompanhada por um processo de diferenciação interna e de complexificação do próprio campo de educação de adultos, cuja marca mais relevante passa a ser, progressivamente, a sua heterogeneidade”*. (Canário, 1999, p.13)

Nesta conferência, houve uma tentativa de definir um rumo estratégico, tentou-se dar um impulso ao desenvolvimento consistente do domínio da educação de adultos, o que se pode ilustrar na seguinte afirmação: *“a conferência convida os governos a considerarem a educação de adultos não como apêndice, mas como a parte integrante dos seus sistemas nacionais de educação.”* (UNESCO, 1960 p.31, in Cármen, 2009). Esta conferência propõe uma educação baseada no “humanismo integral”, orientado para o desenvolvimento, a igualdade de oportunidades e promoção social.

Podemos concluir que depois dos anos 60, na segunda metade do século XX, a educação de adultos cresce, aumenta e ramifica-se, no geral, assistimos a uma impugnação do modelo escolar e a uma autonomia da educação de adultos, deixando de estar subordinada à acumulação de conhecimentos mas direccionada para o indivíduo e para *o saber ser*. Dá-se uma mudança radical no panorama da educação de adultos, pois assistimos segundo Canário (1999), a uma diversificação das práticas de educação de adultos, nomeadamente, as diferenciações de práticas em países desenvolvidos e em países do chamado Terceiro Mundo – expandem a educação e formação de adultos onde assistimos às tentativas de erradicação do analfabetismo (com a educação de segunda oportunidade); ao desenvolvimento e alargamento da formação profissional, aos projectos de desenvolvimento local e a animação sociocultural, por outro lado também podemos apontar como sendo um período que marca o final da

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

hegemonia da escola, assumindo-se que há uma diversidade de instituições com uma intervenção directa neste domínio, a chamada “Escola Paralela”, instituições estas de carácter educativo (é um período de crítica feroz ao modelo escolar), através do reconhecimento do carácter educativo da experiência vivida e da admissão, como espaços de formação, de uma multiplicidade de instituições. Paralelamente dá-se o alargamento do conceito da profissão de educador e valoriza-se a experiência do adulto e a formação informal/experiencial. Ao questionar o conceito de profissionalização, que limitava a prática de educação de adultos aos professores, e a consequente abertura de oportunidades para que outras formações profissionais passassem a intervir no desempenho de uma função que, cada vez mais, se afasta do conceito escolarizado do termo.

Na III conferência, realizada em Tóquio (1972), a associação entre a educação de adultos e o desenvolvimento é reforçado e usado para sensibilizar os governos relativamente à importância deste domínio. Este relatório introduz o conceito de educação permanente e define-a como sendo “*o conjunto de meios e métodos que permitem dar a todos a possibilidade de compreender o mundo em evolução e de estar em condições de poder participar na sua transformação e no progresso universal*” (UNESCO, 1972, p.44, in Cármen, 2009). A UNESCO defende um discurso humanizado do desenvolvimento, orientado para a participação e mudança social.

Na IV conferência da UNESCO, realizada em Paris (1985), a educação continua a ser percebida como um direito e a defender-se a necessidade de se garantir a democratização da formação de adultos, considerando-se que o direito “de aprender” é fundamental para a humanidade. Este argumento teve um maior enfoque a partir da década 70, como o surgimento do projecto político institucional da educação permanente, que forneceu um discurso coerente sobre a educação de adultos, tornando-se um movimento humanizante global.

1.2.1 Movimento da Educação Permanente

O objectivo de instituições, como é o caso da UNESCO também muda de, numa primeira fase alfabetização de adultos, para, numa segunda fase, responsabilizar-se pela criação do movimento Educação Permanente que emergiu, no início dos anos setenta, num contexto de

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

ruptura e de crítica com o modelo escolar, assentando na valorização da pessoa humana. A UNESCO procurou sempre, desde a sua criação, uma identidade específica no seio das Nações Unidas e encontrou-a na educação permanente, que assumiu uma estratégia de chegar ao bem comum, valorizando o papel de cada indivíduo nesse objectivo, tendo como finalidades ligadas à promoção da democracia e do desenvolvimento, da liberdade e da igualdade de oportunidades.

A ideia da educação permanente assenta em: criar uma sociedade em que todas estejam a aprender, sendo o seu conceito-chave, a *“sociedade da aprendizagem”*, isto não significa uma sociedade que aprende. É antes, uma sociedade de aprendentes individuais ao longo da vida, tornando a sobrevivência da nossa economia e a nossa inteira civilização dependente da aprendizagem. A educação permanente é acima de tudo, segundo Finger (2003) *“um projecto político: (...) é um meio para a humanização do desenvolvimento, o qual, aliás, está em risco de ser gerido e controlado por especialistas, tecnocratas e outros opressores”*

Como refere Florentino Fernández (2005), nos **anos setenta e oitenta** delinea-se um novo caminho em direcção a uma sociedade da aprendizagem permanente onde o referente já não é a escola, mas sim a vida; não é a academia, mas sim as necessidades sociais; não é a formação, mas sim a aprendizagem; não são os ensinamentos que oferecem os professores, mas sim as procuras dos aprendizes.

Na lógica de educação permanente as pessoas devem obter um conjunto de saberes que lhes permita dominar o aperfeiçoamento científico e tecnológico, para que se possam transformar em agentes de mudança. *“A aposta na educação é fundamental para que as pessoas possam ser capazes de acompanhar o processo de desenvolvimento e de eventualmente o controlar* (Finger e Asún, 2003, p.31).

“A educação permanente partiu para a humanização do desenvolvimento sem o questionar” (Finger e Asún, 2003, p.31) e conduziu a que *“se percebessem algumas fragilidades associadas ao modelo de desenvolvimento industrial e que a educação de adultos não colocou em causa”*. (Cármen, 2008, p.54)

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Na perspectiva de Finger e Asún, (2003, p.33), são de destacar algumas críticas ao movimento que encabeçou a oposição à educação tradicional, tal como: *“a educação permanente partiu para a humanização do desenvolvimento sem questioná-lo; a educação permanente não criticou as instituições; a educação permanente revelou franquezas no que respeita à epistemologia e à pedagogia; e a educação permanente confundiu a educação com a aprendizagem, misturando a aprendizagem individual com a colectiva”*

Destaca-se a importância da educação permanente como uma abordagem congruente sobre a educação de adultos. As críticas apresentadas, contribuíram para a segmentação do discurso da educação permanente, sendo de destacar as três partes que o constituem: o pragmatismo, o Humanismo e o Marxismo (Finger e Asún, 2003, p.34)

É importante definir os fundamentos intelectuais e técnicos, nomeadamente o pragmatismo. Vários autores defendem várias teorias no sentido de explicarem o processo pelo qual a experiência se transforma em aprendizagem conforme refere Dewey (1916), Lewin (1935), Piaget (1976) e Kolb (1984) constituem uma referência.

Existem duas aplicações do pragmatismo, ambas consolidadas no trabalho de Dewey. Por um lado a tradição da aprendizagem experiencial, na qual se defende a aprendizagem como um mecanismo de resolução de problemas. *O pragmatismo*, segundo a perspectiva antropológica de Dewey, a aprendizagem é sempre parte de um processo de crescimento antropológico mais abrangente. Segundo o mesmo autor, a aprendizagem é encarada como resolução dos problemas, individual ou até mesmo colectivo. Quaisquer problemas que ocorram durante este processo são outras tantas oportunidades de aprendizagem. O que for bom para o ser humano individual é necessariamente bom para a espécie humana. Esta perspectiva fundamenta-se na aprendizagem experiencial. Não só as experiências são o material de construção das aprendizagens, como acção é uma parte intrínseca do ciclo de aprendizagens, o que implica aprender fazendo. Por outro lado, temos a tradição do interaccionismo simbólico, onde a resolução de problemas é aplicado ao auto-desenvolvimento da identidade (Finger e Assún, 2003).

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

David Kolb defende a aprendizagem experiencial, como sendo uma contribuição significativa no campo da educação de adultos através da utilização de instrumentos de diagnóstico relacionados com os estilos de aprendizagem. Finger e Assún (2003) defendem que o ciclo de aprendizagem de Kolb é caracterizado pelos seguintes aspectos: *“a aprendizagem tem de ser vista em termos de um processo e não em termos dos resultados; é um processo experiencial, dado que apenas progride através de experiências contínuas; é uma adaptação holística ao mundo; a aprendizagem implica a transacção entre pessoas e o ambiente”*. A aprendizagem resulta de uma interacção do indivíduo com o meio; a experiência surge na permuta entre duas realidades, a pessoa e a sociedade.

Assim, podemos referir que a transformação da experiência implica a intenção, reflexão interior sobre a observação, e extensão, que se inclui nos processos de experimentação. Assim, é necessário apreender, compreender, transformar através da reflexão e da exteriorização para que a experiência se transforme em aprendizagem. A aprendizagem acontece, assim, através da transformação da experiência. Só a passagem pelas quatro etapas descritas completa o Ciclo.

Na educação de adultos, a aprendizagem experiencial surge como indispensável. A ideia que a educação ocorre de forma permanente, torna o indivíduo *sujeito de toda a formação*, ou seja a educação do Homem resulta da *“combinação de situações e modalidades de formação diferenciadas”* (Canário, 2009, p.80). Segundo Alberto Melo (1997) *“a educação de adultos será obra dos próprios adultos”*(in Canário, 2006).

A articulação das três modalidades (formal, não-formal e informal) permite acumular o potencial formativo de cada espaço e tempo, entendendo-se o homem como um ser inacabado, em que este constrói a sua especificidade humana, interrogando-se e construindo conhecimento sobre o mundo e sobre a forma de nele intervir, cuja formação depende de um processo permanente.

Canário (1999, p. 80) defende que existem características subjacentes a cada um dos conceitos: *“um nível formal de que o protótipo é o ensino dispensado pela escola, com base na assimetria professor-aluno, na estruturação prévia de programas e horários, na existência de processos avaliativos de certificação; um nível não formal caracterizado pela flexibilidade de*

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

*horários, de programas e locais baseado geralmente no voluntariado, em que está presente a preocupação de construir situações educativas «à medida» de contextos e públicos singulares. É justamente no campo da educação de adultos, em regra mais activamente refractários a processos escolarizados, que estas modalidades se têm vindo a desenvolver; um **nível informal** que corresponde a todas as situações potencialmente educativas, mesmo que não conscientes, nem intencionais, por parte dos destinatários, correspondendo a situações pouco estruturadas e organizadas”*

A aprendizagem está para além da escola, existe um leque de aprendizagens não formais e informais que são feitas fora da escola. Segundo Canário (2006) “*o acto de aprender é tão necessário, natural e inevitável como respirar. Mas se estamos condenados a aprender, a verdade é que maior parte daquilo que sabemos não foi aprendido na escola...*”. A aprendizagem informal confunde-se com o processo de socialização dos indivíduos, refere “*mais os efeitos do que as intenções, enfatizando as modalidades de auto-formação, de eco-formação e de hetero-formação entre pares*” (Canário, 1999, p.80), define-se como o que aprendemos mais ou menos espontaneamente a partir do meio em que vivemos: das pessoas com quem nos relacionamos informalmente, dos livros que lemos ou dos programas televisivos que vemos, da diversidade das várias experiências do dia-a-dia com mais ou menos intencionalidade em relação ao seu potencial de aprendizagem.

Contudo, a riqueza da aprendizagem experiencial depende sempre da riqueza do meio envolvente, dos estímulos que oferece, da qualidade das interacções, das características e das dimensões do sujeito e das suas capacidades para experimentar, interrogar e integrar em suas aprendizagens e também do investimento pessoal, o papel das interacções sociais, o clima sócio-afectivo e o contexto sócio-cultural. “*O que a experiência permite aprender comporta necessariamente os limites do percurso*” (Cavaco, 2002, p.32)

A experiência transforma-se em aprendizagem através da aplicação de um trabalho que inclui uma componente cognitiva, mas também apela a todas as outras dimensões do sujeito, do contexto em que se insere e das interacções sociais e afectivas que nele estabelece.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

A corrente Humanista, na formação de adultos, não está totalmente afastada do pragmatismo. Malcon Knowles, na perspectiva de Finger e Asún, (2003, p. 67): *“foi um dos autores que mais se destacou por ter popularizado a psicologia humanista, utilizando-a na área da formação de adultos, usando o termo “andragogia”, considerando-o como o aposto à “pedagogia”.*

Segundo Canário (2000, pág. 132 e 133) as hipóteses andragógicas, mencionadas por Knowles, são as seguintes: *"a necessidade de saber; o conceito de si; o papel da experiência; a vontade de aprender; a orientação da aprendizagem e a motivação."*

Na perspectiva do Marximos, a área da educação de adultos, refere-se à "pedagogia crítica". Paulo Freire é considerado o pai intelectual da prática da educação de adultos emancipadora. Finger e Asún (2003, pág. 80) anteriormente citados referem: *"Freire difere significativamente de todas as escolas de que até agora tratámos, na medida em que o formador de adultos não é apenas um facilitador; é, mais um animador empenhado na causa das pessoas com quem trabalha. Como tal o animador não pode ficar neutro, tem de tomar um partido".*

O paradigma pedagógico de Freire contribui para que os indivíduos passem de um estágio em que não têm condições para examinar uma conjuntura, para uma outra em que lhes é permitido a concretização de uma crítica, empenhando-se na construção de uma realidade diferente.

Assim, podemos referir que a conjugação das três correntes aborda a educação de adultos, como base, na humanização dos processos de desenvolvimento e envolvendo as pessoas na construção dos seus percursos de vida.

1.2.2 Da Educação Permanente para a Aprendizagem ao Longo da Vida – Do saber ser a aprender a ser

Nos anos 90 e centrando-nos no contexto da União Europeia², a educação será fortemente influenciada por visões europeístas, visando acções comunitárias e tendo em consideração aspectos de competitividade e economicistas – dá-se a alteração do paradigma Educação

²A transformação da Comunidade Económica Europeia em União Europeia traz alterações ao nível político, legislativo, económico e educacional, entre outras

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Permanente para Aprendizagem ao Longo da Vida. Nos anos 90 surge a orientação da aprendizagem ao longo da vida e nalguns documentos da política, como é o caso do relatório da V Conferência Internacional de Educação de Adultos da UNESCO. Entre a educação permanente e a aprendizagem ao longo da vida há evidente ruptura, sobretudo a nível ideológico, ou seja, *“em menos de trinta anos passou-se de uma visão social e humanista de educação permanente para uma visão económica e realista da produção de competências”* (Carré e Caspar, 1999, p.7, in Cármen, 2009).

O desgaste dos ideais da educação permanente reflecte-se na evolução do discurso político e é notório no entendimento que se faz das questões da alfabetização e da educação de base de adultos, realizada em Hamburgo, em Julho de 1997. Entre a I Conferência e a IV Conferência regista-se um discurso de continuidade, permite-nos perceber que a alfabetização de adultos mereceu lugar de destaque, enquanto áreas de intervenção prioritária. Passou-se da preocupação com a alfabetização literal, para o discurso sobre a alfabetização funcional; da preocupação com os analfabetos para a preocupação com os iletrados; e da preocupação com os analfabetos para um discurso nos grupos desfavorecidos no acesso à formação (Cármen, 2008, p.51).

Contundo, as políticas de alfabetização e educação de base de adultos, definidas no âmbito das conferências reflectem a tendência da educação de adultos na Europa que segundo Finger e Asún (2003), é *“orientada para duas ideias nucleares «emancipação e a compensação»”* Nas primeiras conferências o discurso oscila entre a promoção da emancipação, numa perspectiva de mudança social, e a importância de medidas compensatórias, numa perspectiva de adaptação social. As práticas de educação de adultos foram, sobretudo, respostas variadas e contrastantes às lutas de grupos sociais e classes sociais que aspiravam à emancipação nas expectativas de uma sociedade melhor, mais justa, mais livre e mais democrática.

No entanto, a V Conferência marca uma clara ruptura com o discurso anterior. Defende uma educação orientada para *“aprender a ser”*. A educação de adultos é fundamental para que as pessoas possam ser *“Capazes de acompanhar o processo de desenvolvimento e de eventualmente o controlar”* (Finger e Asún, 2003, p.3, in Cármen, 2009).

Para compreender as evoluções mais recentes, a tipologia de Florentino Fernández (2006), já menciona três tipos de lógicas nas práticas de educação de adultos: a *lógica da emancipação*, predominante no modelo dialógico social, quando se defende que a alfabetização e educação de base de adultos devem ser estratégias para suscitar a participação na vida social e política, o que tem inerente a lógica da emancipação; a *lógica da compensação*, notória no modelo receptivo alfabetizador, a alfabetização e a educação de base de adultos são promovidas com o objectivo de se ultrapassar a ausência de competências de leitura e escrita numa grande percentagem da população, o que tem subjacente a lógica de compensação, tendo como ponto de partida os défices de competências de leitura e escrita da população; e a *lógica da gestão de recursos humanos*, preponderante no modelo económico produtivo, neste momento a procura da formação não se faz nem por possíveis deficiências do seu passado académico, nem devido às suas interrogações sociais, mas por causa de novos desafios laborais que a sociedade lhe apresenta no momento actual. Esta tipologia permite sistematizar e enquadrar a evolução das políticas defendidas pela UNESCO, no âmbito da alfabetização e da educação de base de adultos. (in Cármen 2008, p.56)

Conforme refere Lima (2005) “ (...) a educação de adultos vem sendo transformada num capítulo de gestão de recursos humanos, orientada preferencialmente para a produção de vantagem competitiva no mercado global e funcionalmente adaptado à racionalidade económica”.

1.2.3 O Paradigma do desenvolvimento

A educação de adultos prossegue uma agenda da responsabilidade social, através da qual procura contribuir para humanizar o desenvolvimento. Este paradigma do desenvolvimento está hoje a desaparecer rapidamente, pondo em questão o próprio projecto e a identidade da educação de adultos. Isto é, o ideal de desenvolvimento que serviu de ponto de referência à teórica e prática de desenvolvimento de educação de adultos está a desaparecer.

Segundo Finger (2005), existem 4 diferentes ângulos de ataque ao paradigma do desenvolvimento, em primeiro lugar temos a *globalização ou turbocapitalismo*, que destrói os próprios alicerces do desenvolvimento, substituindo-o pelo comércio, criando a ilusão de que o

“mercado”, e o mercado financeiro, em particular, podem ser o motor e o regulador do desenvolvimento.

Em segundo lugar, temos o *pós-modernismo*, que está a apagar os próprios fundamentos culturais do desenvolvimento a substituir todo o projecto de modernidade pelo individualismo. Na educação de adultos isto significa que o ideal do iluminismo que guiou muito da praticada educação de adultos transformou, na melhor das hipóteses, numa entre várias narrativas possíveis o que podemos recorrer na educação de adultos.

Em terceiro lugar, a *erosão do estado e da política tradicional*, a que representa o fim da unidade mais relevante e do actor mais relevante para o desenvolvimento. Isto afecta a educação de adultos, na medida em que ela tem de repensar o seu próprio desenvolvimento e estratégia de financiamento, em resposta ao progressivo afastamento do estado, não só da educação de adultos, mas de todas as actividades tradicionais de desenvolvimento em termos mais gerais, enquanto se transforma num instrumento do capitalismo global.

Por fim, a *crise ecológica* que mina os próprios fundamentos biogeográficos do desenvolvimento, assim como os alicerces intelectuais do paradigma do desenvolvimento. Esta crise ecológica ataca não só à educação de adultos como a toda a actividades que se baseia nas ciências sociais

1.3 A ORIGEM DO RECONHECIMENTO DOS ADQUIRIDOS

A educação de adultos é muito heterogénea devido à complexidade das suas práticas, às instituições onde pode ser realizada e às características do educador. Esta heterogeneidade vai dar origem a campos distintos de educação de adultos, que se ocupam das aprendizagens realizadas nos diferentes contextos, nomeadamente escolar, social, profissional e pessoal.

A educação de adultos é, em geral, mal compreendida e por vezes marginalizada nas políticas educacionais devido à sua amplitude. Neste momento está a florescer, e a aprendizagem até agora informal pode ser actualmente medida, quantificada, certificada, reconhecida e activamente promovida.

O interesse conferido ao reconhecimento dos adquiridos experienciais sendo recente não pode ser considerado uma inovação, as primeiras práticas de reconhecimento de adquiridos experienciais surgiram entre 1950 e 1970 e filiavam-se, segundo Canário (2006) (citado por Carmen 2009, p.138) “*numa tradição educativa humanista e personalista*” com uma finalidade de orientar para a valorização da pessoa, pois podemos encontrar exemplos destas primeiras práticas durante o século XX, mais precisamente no período do pós-guerra em países como os Estados Unidos da América e o Québec.

No final da II Guerra Mundial, dá-se um dos originários momentos de reconhecimento de adquiridos com o regresso dos jovens militares americanos, que desejavam retomar os estudos ou ingressar no mercado de trabalho, contudo, com a ocupação parcial do mercado de trabalho por parte da população feminina, o prosseguimento de estudos parecia uma solução, todavia, os veteranos recusavam retomar os estudos onde os haviam abandonado, consideravam que haviam adquirido conhecimentos (escolares e profissionais) durante a sua vida militar, que não eram reconhecidos pelas instituições educativas ou pelas empresas. Assim, e perante a pressão desta camada da sociedade, as autoridades educativas americanas criaram mecanismos de forma a considerar as aprendizagens realizadas durante a experiência vivida na guerra (Canário, 2006).

Nos finais dos anos 60, surge os movimentos feminista no Canadá, no âmbito da política de democratização do acesso ao ensino superior, este movimento bateu-se na defesa da valorização das actividades tradicionais das mulheres com percursos escolares curtos, não fazendo depender, apenas, dos diplomas o acesso às universidades (Canário, 1999). Existiu, assim, uma pressão para que fossem reconhecidas determinadas competências às domésticas, adquiridas através da organização e gestão do lar, considerando que gerir a casa e o orçamento familiar, era similar à gestão de uma pequena ou micro empresa.

Segundo Rui Canário (1999), o reconhecimento dos adquiridos experienciais surge, assim, como uma prática recente que permite encarar o adulto como o principal recurso da sua formação e evitar o erro de pretender ensinar às pessoas coisas que elas já sabem.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Como já foi referido, nos anos 70, o movimento Educação Permanente, da responsabilidade da UNESCO, valorizando a pessoa, *o aprender a ser*, encarando a aprendizagem como algo global e contínuo que ocorre em todos os tempos e lugares, contribuiu para o desenvolvimento deste tipo de práticas.

Para além do que já foi referido, o reconhecimento de adquiridos experienciais é tributário, pela positiva, de três grandes correntes no campo das ciências humanas: da escola Alemã (de uma tradição compreensiva do social), prosseguida e reactualizada pela Escola Sociológica de Chicago, que se traduz pela fonte valorização de subjectividade humana na compreensão do social; o construtivismo psicológico, em especial dos trabalhos de Piaget; e a chamada Educação Experiencial que tem como autores de referência Kolb (ciclo de aprendizagem experiencial), Dewey (relação entre a investigação e a acção), Schon (reflexão na acção). (Canário, 2006, p162)

A conjugação de todos estes factores, mas principalmente a valorização da experiência enquanto factor determinante para a aquisição de conhecimento, criaram condições para que a prática de reconhecimento de adquiridos viesse a ser executada um pouco por todo o mundo, tornando-a um eixo central nas políticas de educação/aprendizagem ao longo da vida, nomeadamente, no contexto europeu.

Podemos concluir que o reconhecimento de adquiridos surgiu de uma reivindicação mas tendo em conta as políticas actuais, concordamos com a ideia de Canário (2005) ao afirmar que o reconhecimento de competências nasce de uma noção humanista mas caminhou para uma perspectiva de gestão dos recursos humanos

1.4 CRONOLOGIA DA EDUCAÇÃO DE ADUTOS EM PORTUGAL

Em Portugal acompanharam-se as tendências que se viviam noutros países, ajustadas à sua realidade, tendo como grandes linhas o final do regime monárquico e a implantação da República, o Estado Novo, o período pós-revolucionário e a integração na União Europeia, acompanhando, servindo ou contestando regimes, ideologias e políticas.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Na 1.^a república, apartir de 1911, produz-se legislação em abundância e assiste-se a um forte movimento popular para superar as situações de analfabetismo generalizado (escolas móveis, e acção das ligas e associações de educação popular) mas o panorama educativo da população adulta pouco se alterou.

Nos anos 20 e 30, assiste-se a fortes restrições das iniciativas associadas e de educação popular, aliado ao encerramento de muitas escolas primárias, de formação de professores, e progressiva redução de escolaridade obrigatória que ao tempo era de seis anos. Neste período a taxa de analfabetismo era elevada, cerca de 70%, mas o poder político questionava a pertinência de alfabetizar a população adulta.

Nos anos 50, no âmbito do ensino primário foi criado o plano de educação popular que cria os cursos diurnos e nocturnos integrados na campanha nacional de educação de adultos: o estado centraliza as actividades sendo estas marcadas por um paradigma escolar, tendo por base um enquadramento simbólico ideológico das populações rurais.

Nos anos 60, a desertificação das zonas rurais atraídas pela emigração e o endurecimento da Guerra colonial remeteram o analfabetismo para o quase esquecimento, no entanto prosseguiram iniciativas e a cobertura escolar foi concluída, no que se refere ao ensino primário elementar.

1.4.1 “Entrada” em Portugal do conceito de Educação Permanente

Nos anos 70, entre 1972/73, com a “entrada” em Portugal do conceito de educação permanente foi criada a DGEP (Direcção Geral de Educação Permanente), cujo nome evoluiria sucessivamente, para mais tarde (DGEA) Direcção Geral de Educação de Adultos e mais tarde DGEE (Direcção Geral de Extensão Educativa), para desaparecer, dissolvendo-se no interior do DEB (Departamento de ensino básico) sob a forma de um núcleo de ensino recorrente. (Canário, 1999, p.35)

Em 25 de Abril de 1974 teve lugar um golpe militar que, pela iniciativa popular e pelos movimentos de massas em que ele se traduziu, rapidamente se transformou numa revolução

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

que, por sua vez viria também a terminar com um golpe militar em 25 de Novembro de 1975 (Canário, 2006)

Assim, com o fim do regime, assistimos a uma alteração no panorama da educação e formação de adultos em Portugal. Com o 25 de Abril, de 1974, o poder político reequaciona e reformula as orientações para a educação permanente e emergem perspectivas e acções que sublinham o carácter “alternativo” e diferenciador da educação de adultos. O 25 de Abril de 1974 foi acompanhado pela explosão do movimento social popular que se seguiu ao golpe de estado e que atingiu diversas áreas da vida social, entre esta educação de adultos. “ (...) *Imediatamente posterior ao 25 de Abril (1974-1976) (...), a educação de adultos foi estruturada por uma orientação estratégica que se propunha valorizar, apoiar e estimular as manifestações de cultura popular, apartir de iniciativa de base*” (Melo e Benavente, 1978, cit por Canário, 1999).

Entre 1974 e 1976, época considerada por Canário (2006) “a idade de ouro” da educação e formação de adultos, através do movimento de educação popular, reequacionam-se as orientações da educação permanente, emergindo perspectivas e acções integradas de Educação de Adultos. Contribuiu para este enquadramento de práticas a Direcção-Geral de Educação Permanente (DGEP), dinamizando uma política educativa inovadora no contexto português, procurando dar respostas às solicitações de iniciativa popular. Tinha como objectivo estabelecer a articulação entre o estado e o movimento popular e “*rejeitava uma política de intervenção agressiva e concedia protagonismo ao associativismo socioeducativo*” (Lima, 2008, p. 38). Para este campo de práticas, a Direcção-Geral de Educação Permanente (DGEP), implementou acções com finalidades ligadas à promoção da democracia e do desenvolvimento da liberdade e da igualdade de oportunidades, dinamizando estratégias de auto-educação e auto-gestão de organizações locais, na produção de conhecimentos relevantes para as pessoas.

Em 1976, a constituição da República Portuguesa estabeleceu no art.º 73 que todos têm acesso à educação reforçando deste modo o trabalho levado até então. Este diploma definiu que caberia ao estado a democratização da educação, através da dinamização de diversas modalidades de educação (formação e não formal).

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Podemos referir que durante um curto período a educação de adultos passa por um período atípico no quadro da educação portuguesa, ficando associada a lógicas de intervenção típicas da educação popular, baseadas em dinâmicas participativas e num activismo socioeducativo que se traduziu uma série de iniciativas de auto-organização, de tipo local, dotadas de grande autonomia e, frequentemente, de assinalável criatividade (Lima, 2005). Este período único na história Portuguesa é, caracterizado pelas acções terem partido do local e das comunidades, (...) *retomando uma tradição portuguesa longamente interrompida pelo Estado Novo, seja criando novas associações ou grupos (...)* (Lima, 2005)

Apesar do seu interesse, após, 1976, no âmbito do processo de normalização política pós-revolucionária, a política anteriormente promovida pela Direcção-Geral de educação permanente foi abandonada pelo governo então em funções (I Governo Constitucional). Neste período de 1977-78 houve uma paralisia da educação de adultos com a entrada em funções do I Governo Constitucional considerando a educação popular como escusada

1.4.2 Projecto de plano de alfabetização e de educação básica de adultos (PNAEBA)

Após estes dois anos de inflexão das orientações políticas, em 1979, com a aprovação na Assembleia da República da lei 379 de 10 de Janeiro para a “Eliminação” do analfabetismo, dá-se início à elaboração do Projecto do Plano de Alfabetização e de Educação Básica de adultos (PNAEBA) (Canário, 2006, p.176), marco fundamental na definição e conceptualização da educação de adultos em Portugal. Este documento adopta uma perspectiva de participação alargada (associações de educação popular, colectividades de cultura e recreio, cooperativas de cultura, comissões de trabalhadores, organizações, confessionários, etc.) e define uma vasta área de intervenção estadual no domínio da educação de adultos ao nível central, regional e local. Segundo o Ministério da Educação teve como objectivo reduzir o analfabetismo e expandir o acesso dos adultos à escolaridade obrigatória, bem como articular estas acções de educação de base de adultos com a educação popular e formação profissional.

Conforme refere Lima (2005), o PNAEBA cedo ficou aquém das metas nele estabelecidas, ainda quando a sua concepção global contivesse elementos com elevado potencial

socioeducativo, buscando articulações entre lógicas estatais e lógicas comunitárias e associativas (...) em meados da década de 1980, um importante relatório da Direcção Geral de Educação de Adultos³ (Portugal, 1986), revelava dados que permitiam concluir que o Plano de Alfabetização e de educação básica de adultos (PNAEBA) havia sido abandonado e que os apoios concedidos pelo Ministério da Educação à educação popular, ao associativismo e à intervenção comunitária eram praticamente inexistentes. Apesar de concebida para uma década (1980/90), e de ter sido abandonada ao fim da primeira fase (1985), foi um instrumento que lançou e manteve “artificialmente” um subsistema de educação de adultos, no conjunto da administração portuguesa.

Nos anos 80 colocaram-se de lado os resquícios das práticas de educação popular e da educação de base, incluindo a alfabetização, vários foram os factores, assumindo um papel importante a entrada de Portugal na CEE (1986), onde este ideal de educação não se coadunava, de forma alguma, com os ideais vindos da Europa.

1.4.3 Entrada de Portugal na CEE (1986) - *Movimento de escolarização da educação de adultos*

Conforme referido acima, a entrada de Portugal na CEE (1986) é uma altura que todo o discurso muda, ou seja, a Europa representava a evolução, o moderno e a economia competitiva, Portugal e os seus cidadãos tinham que se adaptar a esse modelo. É interessante verificar que toda terminologia utilizada se altera.

Em 1986, é aprovada a Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 46/86). Esta lei definiu a educação de adultos como subsector que integrou duas ofertas, o ensino recorrente e a educação extra-escolar. A aprovação da Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei n.º 46/86), em 1986, considerada por Canário (2006, p.207), “*o ponto de referência fundamental para a concepção e desenvolvimento de um processo de reforma educativa*”, contribuiu para “*a formalização e escolarização do sector da educação de adultos*” (Lima, 2008, p.41). Considerada como um subsector, integrou dois tipos de ofertas, o ensino recorrente e a educação extra-escolar, referidas como marginais, reduzindo desta forma o sistema educativo

³A DGEP alterou o nome para Direcção Geral de Educação de Adultos

ao sistema escolar (Canário, 2008). O ensino recorrente foi a oferta mais significativa em termos de adultos inscritos, professores e escolas (sobretudo publicas) envolvidas. Quanto à educação extra-escolar, entendida enquanto educação de adultos liberal, ela foi muito menos relevante em termos de recursos humanos e material abrangido levado a cabo com o apoio do Ministério da Educação, mas implementado por organizações não-governamentais, sem fins lucrativos, entre outras, traduzindo-se em muitos casos em actividades integradas em projectos de intervenção comunitária e animação sócio-cultural.

Segundo Canário (2007) (cit. Cármén, 2009, p.144) a lei de bases *“deveria ser designada, com mais propriedades, como uma lei do sistema de ensino e não do Sistema educativo, dado o seu carácter duplamente redutor: a educação é reduzida ao escolar e, na educação escolar, a educação e formação de adultos é reduzida a uma oferta de segunda oportunidade dirigida a público adultos analfabetos ou com muito baixas qualificações escolares e/ou profissionais”*.

Em 1987 assiste-se a uma nova reestruturação institucional, extinguindo-se a DGEA para dar origem à Direcção Geral de Apoio e Extensão Educativa (DGAEE), a qual passa a tutelar, para além das iniciativas de educação de adultos, o ensino de português no estrangeiro, o ensino particular e cooperativo. Esta reestruturação deu origem a uma desconcentração das estruturas educativas, instituindo-se as Direcções Regionais de Educação, nas quais são integradas coordenações distritais da educação de adultos, o que se traduziu numa perda significativa da autonomia da educação de adultos, predominando as ofertas de segunda oportunidade (Cármén, 2009, p.144).

Em 1989 estamos na época do PRODEP (Programa Operacional de Desenvolvimento da Educação em Portugal), este irá ser vocacionado para o Ensino Recorrente, mas também para a formação profissional de forma a colmatar lacunas na qualificação da mão-de-obra e de modernização económica.

1.4.4 Revalorização do direito à educação de adultos

No ano de 1999, à semelhança de outros países, em Portugal, tornou-se urgente a criação de um sistema de reconhecimento, validação e certificação de competências que avaliasse e creditasse

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

formalmente as aprendizagens não formais e informais que os adultos tinham adquirido nas práticas quotidianas. Esperava-se que este sistema levasse à construção de itinerários de educação e de formação ao longo da vida e a uma mobilização individual em termos de construção ou reconstrução de projectos profissionais, educativos, formativos e até mesmo sociais. Começou a haver uma preocupação com a educação e formação de adultos, em particular de adultos pouco escolarizados e pouco qualificados profissionalmente.

O défice de qualificação e de certificação em Portugal, sobretudo na população adulta, levou a considerar a necessidade de exprimir a vontade de ser dada a oportunidade a todos os cidadãos, em particular aos adultos menos escolarizados e aos activos empregados e desempregados, de verem reconhecidos os conhecimentos e competências que foram adquiridos por via não formal ou informal, em diferentes contextos de vida e de trabalho, apoiando-os no (re)desenhar dos seus percursos de desenvolvimento pessoal e profissional e, paralelamente, legitimando e certificando essas competências, em termos de qualificação escolar e empregabilidade (despacho conjunto n.º 10831/2000, de 20 de Novembro de 2000, portaria n.º 1082-A/2001 de 05 de Setembro de 2001).

Com este objectivo, influenciado pela cimeira de Luxemburgo (1997), onde se assumiu para a União Europeia uma estratégia da educação e formação, emprego, competitividade e coesão social, foi criado um grupo de trabalho, na Universidade do Minho, para debater questões inerentes a este projecto. Mais tarde, em Maio de 1998, este grupo propôs a criação de uma instituição independente cuja estratégia era a construção de um sistema descentralizado, autónomo e desvinculado do sistema escolar que realizasse o reconhecimento e validação de competências adquiridas ao longo da vida.

Assim, devido à realização da V Conferência da UNESCO sobre a Educação de Adultos, em Hamburgo, em Julho de 1997, foi criado um grupo que viria a dar origem, em Setembro de 1999 à Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA). A comissão instaladora da ANEFA tomou posse em Abril de 1999 sob a tutela dos Ministérios da Educação e do Trabalho e da Solidariedade. Após dois anos de funcionamento este organismo foi substituído pela Direcção-Geral de Formação Vocacional (DGFV) (cf. Decreto-Lei n.º 387/99). Apostando num novo modelo de educação e formação de adultos, esta agência diversificou as

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

ofertas formativas com a implementação dos cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA), a construção de sistemas de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e a criação de Acções S@ber+.

É neste contexto que se registam alterações relativamente ao conceito de educação de adultos que, entretanto, foi substituído por educação e formação de adultos. Assim, segundo Alberto Melo, a educação e formação de adultos inclui “ (...) *um conjunto de intervenções que, pelo reforço e complementaridade sinérgica com as instituições e as iniciativas em curso no domínio da educação e da formação ao longo da vida, se destinam a elevar os níveis educativos e de qualificação da população adulta e a promover o desenvolvimento pessoal, a cidadania activa e a empregabilidade.* ” (Melo, Matos & Silva, 1999).

Em Novembro de 2000, surgem os seis primeiros centros em regime de observação que, como adianta a portaria n.º 1082-A/2001 de 5 de Setembro, tiveram como “*principal motivo a aplicação do modelo de intervenção, com vista à permanente adequação e reformulação dos instrumentos que fundamentam a concepção e arquitectura do Sistema.*”

Nesta altura, estruturou-se o sistema nacional nível básico apartir de um referencial de competências-chave⁴ de educação e formação de adultos da ANEFA, organizado em quatro domínios: Linguagem e Comunicação (LC), Matemática para a Vida (MV), Cidadania e Empregabilidade (CE) e Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).

Ficou ainda claro, através do despacho conjunto n.º 262/2001, de 22 de Março, e do despacho n.º 20 846/2006, DR 198, Série II, de 13 de Outubro de 2006, que a rede de Centros teria de ser alargada.

⁴ O Referencial de Competências-chave é um instrumento para a educação e formação de adultos, face ao qual se avaliam as competências adquiridas em diferentes contextos de vida, na sequência de um processo de reconhecimento ou de formação, com vista à atribuição de uma certificação. Entende-se por competências-chave a combinação de conhecimentos, capacidades e atitudes necessárias à realização e desenvolvimento pessoais. As competências-chave diferenciam-se quanto à sua natureza e ao grau de complexidade. (in Referencial de Competências-Chave para a educação e formação de adultos – nível secundário)

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Porque esta realidade começou a assumir uma dimensão muito grande no esforço da qualificação da população activa portuguesa, houve a necessidade de proceder a algumas actualizações e de alargar, de forma gradual, o sistema ao nível secundário. Em Julho de 2003, a DGFV promove um processo de reflexão alargada, partindo de duas premissas de base: a de continuar a assegurar o referencial de competências-chave de nível básico e a da necessária complexificação e diferenciação que se associa ao nível secundário, em que se ausculta um conjunto diversificado de individualidades e entidades, incluindo especialistas em educação e formação de adultos e desenvolvimento curricular, docentes universitários, organismos dos Ministérios da Educação, do Trabalho e Solidariedade Social e da Economia, Centros de Formação de Associações de Escolas, Escolas Secundárias e Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências em funcionamento.

O referencial de competências de nível básico, já nesta altura implementado e experimentado ao longo de três anos, representou um ponto de partida. Em 2006, foi concluída a versão do referencial de competências-chave para a educação e formação de adultos de nível secundário, mantendo como objectivo a promoção dos níveis de competência e qualificação da população adulta portuguesa e a redução da subcertificação. Com esta medida pretende-se dar aos adultos condições de ver formalmente reconhecidos os saberes e competências adquiridos ao longo da vida e, se necessário, completá-los para efeitos de obtenção de uma certificação de nível secundário.

Para concretizar os compromissos nacionais, dos quais decorrem as actuais orientações políticas, de alargar progressivamente o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e a oferta de Cursos de Educação e Formação de Adultos ao nível do Ensino Secundário, foi criado um Referencial de Competências-chave de nível secundário. (GOP, 2005 e PNE – Iniciativa ‘Novas Oportunidades’, 2005) (in Referencial de Competências-Chave para a educação e formação de adultos – nível secundário)

A Iniciativa Novas Oportunidades dos Ministérios da Educação, do Trabalho e da Segurança Social, apresentada publicamente no dia 14 de Dezembro de 2005, já dava como certa a necessidade de *“se alargar o referencial mínimo de formação até ao 12.º ano de escolaridade para os jovens e adultos”*. A estratégia visava *“tornar o ensino profissionalizante numa real*

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

opção e elevar a formação de base da população activa, proporcionando uma Nova Oportunidade para aprender e progredir.”

Através da portaria n.º 86/2007, DR 9, Série II, 12 de Outubro de 2007, os activos portugueses, passaram a poder ver reconhecidas, validadas e certificadas as competências até ao 12.º ano. O referencial de Competências-chave de nível secundário passou a abranger três grandes áreas: Sociedade, Tecnologia e Comunicação (STC), Cidadania e Profissionalidade (CP) e Cultura, Língua e Comunicação (CLC).

Em 2007, pelo decreto-lei n.º 213/2006, de 27 de Outubro, foi criada uma nova instituição de controlo e coordenação de todo o processo – a Agência Nacional para a Qualificação (ANQ), que veio substituir a DGFV, o objectivo principal dos Centros Novas Oportunidades passou a ser o encaminhamento, servindo como porta de entrada a qualquer oferta formativa. Este programa integrou parte do anterior dispositivo regulamentar existente no campo da educação de adultos e, em particular, o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC), destinado a equiparar formalmente as capacidades eventualmente adquiridas pelos indivíduos ao longo da sua vida (profissional, familiar, social, etc.) às qualificações académicas concedidas pelo sistema formal de ensino, nos níveis básico e secundário. Outras áreas de intervenção prosseguidas desde cerca de 2001 e agora também integradas no mesmo dispositivo, são a dos cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA, para maiores de 23 anos) e a dos Cursos de Educação e Formação (CEF, para jovens dos 15 aos 25 anos), destinados principalmente a formar e a atribuir um grau de qualificação profissional.

CAPITULO 2 –

**BALANÇO REFLEXIVO E CRÍTICO SOBRE A EXPERIÊNCIA COMO
FORMADORA DE ADULTOS**

Este capítulo tem como objectivo fazer um balanço reflexivo e crítico sobre a minha experiência como formadora de adultos, onde é explicitado e analisado o percurso de formação associado à dimensão profissional enquanto formadora nesta área. É feito, nesta análise, uma articulação entre o percurso de formação individual e os elementos teóricos sobre o processo de formação de adultos, decorrentes das leituras obrigatórias. Este trabalho contempla ainda uma reflexão sobre a metodologia utilizada, nomeadamente as potencialidades e as dificuldades que lhe estão associadas.

2.1 UMA HISTÓRIA COM EDUCAÇÃO DE ADULTOS

A educação acontece ao longo de toda a vida e é um elemento central para a compreensão de todas as experiências de vida poderem ser geradoras de competências, desde que se reflecta acerca de cada uma delas de modo a retirar aprendizagens significativas. Contudo, a reflexão sobre o meu percurso profissional enquanto formadora de adultos e a identificação de momentos que constituem uma base da minha aprendizagem são os principais objectivos desta narrativa autobiográfica.

A narrativa autobiográfica aqui apresentada, intitulado *Balanço reflexivo e crítico sobre a experiência como formadora de adultos*, pretende responder à questão: ***“Onde é que eu me situo enquanto formadora de adultos?”***

Para responder à questão “onde é que eu me situo enquanto formadora de adultos?”, parece-me indispensável reconstruir a rede de acontecimentos interiores e exteriores que marcaram a minha existência de ser pensante e reflexivo enquanto formadora de adultos.

Todo o meu percurso enquanto formadora de adultos foi construído e tornei-me o que sou hoje, através de uma reflexão sobre os meus percursos pessoais e profissionais (auto-formação), através de uma aprendizagem conjunta em que fiz apelo à consciência, aos sentimentos e às emoções (eco-formação) e através das coisas, dos saberes, das técnicas, das culturas, das artes e das tecnologias e da minha compreensão crítica (hetero-formação).

A ligação com a educação de adultos começou há 13 anos, com a entrada na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, no Curso de Ciências da Educação. Mais concretamente, o meu primeiro contacto, remonta ao quarto ano da licenciatura, na disciplina de Educação de Adultos, quando, a convite do Professor Dr. Luís Alcoforado, uma técnica da ANEFA (Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos), apresentou as grandes linhas orientadoras da Educação de Adultos com o objectivo de certificar competências que as pessoas adquiriram ao longo da vida. Na altura, este projecto apresentava-se como sendo ousado, utópico e de difícil transposição para a prática.

2.1.1 O meu primeiro contacto com o mundo profissional

Cheguei ao quinto ano da licenciatura de Ciências da Educação e, fui confrontada a escolher uma área para estagiar, escolhi a área de Análise e Intervenção em Educação e realizei o estágio curricular na Câmara Municipal de Cantanhede. Durante este estágio desenvolvi três grandes áreas de intervenção. Uma primeira foi a *resposta às necessidades da Câmara Municipal de Cantanhede*, tendo presente que a educação visa capacitar as pessoas de saberes que lhes permitem viver activamente na sociedade. Mas para que tal educação se efective, tornou-se necessário sensibilizar e motivar a população para as tarefas da educação. Enquanto forma de acção sociopedagógica foi meu objectivo animar a população do concelho de Cantanhede de modo que a cultura e a educação fizessem parte do quotidiano das mesmas. Integrei actividades/projectos de Animações Sócio-Educativa e Cultural desenvolvidas pela Câmara Municipal de Cantanhede, participei no plano de animação sénior “dar mais vida aos anos” que tinha como objectivos, combater a inércia e a passividade, promover a qualidade de vida da população sénior e promover a realização de encontros inter-geracionais. Neste plano, realizei ainda, juntamente com as minhas duas colegas de estágio e toda a equipa de divisão de educação, o dia mundial da terceira idade, em que foram organizadas várias actividades pelos serviços do museu da pedra, designadamente *ateliês* práticos de pintura de “casinhas” em pedra, moldagem e pintura de fósseis em gesso ou barro, o jogo do galo em pedra e puzzles, onde cada um mostrou as suas habilidades, provando, uma vez mais, que a idade não é sinónimo de “falta de jeito”. Outras actividades no âmbito deste plano foram: a realização das *tardes criativas* proporcionando encontros inter-geracionais entre avós e netos, troca de saberes, de ideias e de experiências no sentido de gerar novas motivações, novas disponibilidades para viver melhor os tempos de cada um; e um *ciclo de palestras e conferências*, sendo realizado 6 palestras, uma por mês, no período de Outubro de 2002 a Maio de 2003.

Outra grande área de intervenção que tive ao longo do estágio foi a “*Educação Emocional*” com a implementação de um programa, denominado por “Caixa cheia de emoções”, tendo como fundamento a educação no pré-escolar. Muitos adultos não conseguem mostrar os seus sentimentos ou falar abertamente sobre eles. Então muitas crianças não têm oportunidade para explorar os seus sentimentos e para os transmitir de forma clara e precisa. Assim, muitas

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

emoções acabam por ser reprimidas, não se fala sobre o que se sente, o que pode conduzir a problemas sócio-emocionais. As crianças que aprendem a lidar com os seus sentimentos de forma gradual, revelam uma menor tendência para reprimir as suas emoções e sentem-se progressivamente melhor à medida que aprendem. O desenvolvimento deste programa permitiu contribuir para uma sociedade mais pacífica em que as pessoas estejam mais abertas para o que se passa dentro delas e dos outros.

Neste sentido, revelou-se essencial o desenvolvimento de competências teóricas e práticas, necessárias para prestar serviços à comunidade no âmbito das Ciências da Educação relativamente à temática da Educação Emocional, tal como desenvolver competências práticas de trabalho de formação de educadores, analisar diferentes contextos reais ligados ao processo educativo, prestar serviços à comunidade, intervindo em termos de formação de educadores de pais e educação emocional de crianças no jardim-de-infância.

O programa de intervenção implementado com as crianças que teve como referência o programa “caixinha de emoções”, durou de 4 meses (Janeiro e Abril de 2003) e as crianças do grupo experimental participaram em sessões semanais com duração de 3 horas, realizando 23 sessões ao todo. Tendo como referência o programa “Caixinhas das emoções”, elaborei juntamente com as crianças uma série de jogos e actividades que estimularam a falar sobre as emoções tais como: “*emocionômetro*”⁵ (termómetro de emoções), colar de sentimentos, cartão de identificação, balões e cubo de sentimentos, pastas com material reproduzido da “caixinhas das emoções” e as cartas de sentimentos. Em todas as actividades realizadas, as crianças fizeram relatos, em que tive uma óptima oportunidade de levantar hipóteses, sobre os sentimentos vividos por eles, discutindo com o grupo as possibilidades de resolver conflitos. Criou-se, assim, uma atmosfera entre o grupo, que estimulou, simultaneamente, o desenvolvimento das competências emocionais e sociais de maneira integrada com as competências cognitivas. Até mesmo durante a conhecida actividade de contar histórias, aproveitei para discutir com as crianças sobre os sentimentos experimentados pelas personagens.

⁵Emocionômetro –É um quadro de pregas com quatro “caras”: ALEGRE, TRISTE, MEDO, ZANGADO(sem grandes emoções). As crianças encaixam seus nomes na fileira da cara que expressa como estão a se sentir naquele dia e, em seguida, verbalizam o porquê. A turma conversa e, se for o caso, propõe alternativas para resoluções de determinados problemas.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Considero que foi uma experiência com um resultado bastante positivo, considerando a percepção das crianças em relação ao programa, constatando que a maioria gostou das sessões e actividades desenvolvidas, e que gostaram e gostariam de voltar a trabalhar as emoções. Também verifiquei algumas mudanças nas crianças em relação à abertura para falar das emoções. Houve uma evolução bastante positiva. No início as crianças mostraram-se muito retraídas e tímidas e no final já estavam mais desinibidas e com uma maior facilidade de falar daquilo que estavam a sentir.

Por último, outra grande área que regeu o meu estágio foi na base da intervenção primária com a participação na candidatura do programa “*Ser Criança*”. Este programa inseriu-se no âmbito e na tentativa de operacionalizar a colmatação das problemáticas diagnosticadas, tais como: pobreza e exclusão; alcoolismo; disfuncionalidade familiar; abandono, absentismo escolar e outros factores de risco; habitação degradada; barreiras arquitectónicas e sócio-culturais e analfabetismo. Com esta linha de acção desenvolvi um trabalho centrado na família, numa perspectiva sistémica e ecológica, reforçando o seu papel e maximizando as oportunidades de sucesso no seio familiar e no seio da comunidade envolvente.

Este trabalho resultou da inter-relação e articulação de uma equipa multidisciplinar do qual fiz parte, com a população, e todas as entidades locais com a actuação no âmbito das problemáticas. Desenvolvi juntamente com uma equipa multidisciplinar, um conjunto de acções que facilitaram e promoveram os objectivos que nos propusemos. Estive directamente envolvida em algumas acções tais como a **divulgação e informação** do projecto à comunidade em geral e a estruturas de apoio sobre os seus objectivos; dinamização de um **clube de pais**, que teve como objectivo dotar os pais de competências que melhoravam o seu papel como agentes educativos; **promoção da auto-estima e auto-conceito** e fomentar para a afectividade, para a relação precoce, para esclarecimento sobre as potencialidades dos seus filhos, da importância que têm para eles os primeiros cuidados de higiene, para os cuidados básicos, para a prevenção de acidentes e formação a nível da educação para a cidadania. Outra das actividades em que estive envolvida foi a criação de um ateliê de informática, uma biblioteca e uma ludoteca de índole lúdico-pedagógico. Com esta actividade, preveni e integrei situações de abandono e absentismo escolar e outros factores de risco, proporcionei meios de

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

ocupação/educação à população-alvo através de diferentes actividades, proporcionei um estudo acompanhado, onde reunia pequenos grupos e ajudava principalmente na realização dos trabalhos de casa, e por fim proporcionei integração entre os pais e os filhos através de jogos lúdico-pedagógicos, abordando várias temáticas como por exemplo a afectividade.

Todo este processo foi um desafio para mim, na medida em que estava no início da minha actividade profissional. Admitindo o papel crucial da teoria enquanto suporte da intervenção, considero, no entanto que, esta não pode ser tida como receita infalível para quem procura soluções. Foi na prática, quando me deparei com os problemas e situações inesperadas e as articulei com a tal teoria que cresci como profissional. Não basta sentir um impulso, uma motivação, um desejo. É preciso saber comunicá-lo, ir e agir, vivê-lo em comum para chegar mais longe ... Aprendi, no decorrer do ano, em que estive envolvida neste projecto, que as mudanças só podem ser eficazes se houver, por parte dos agentes de mudança uma consciência de que existem barreiras a vencer ... A mudança surge da consciência e da credibilidade dos agentes. O sucesso do projecto esteve, naturalmente, condicionado por uma multiplicidade de factores de ordem sócio-afectiva e material de difícil controlo. Assim, a sua falta de motivação, consubstanciada numa baixa auto-estima e autoconfiança, perigou a concretização do projecto. Houve alguns factores que estiveram sempre presentes a dificultar o sucesso do projecto, tais como: famílias com baixa escolaridade, nas quais, a escolaridade mais alta era a 4ª classe; localização demográfica dispersa; crescente dependência dos serviços; factores culturais; factores de resistência à mudança e desconhecimentos dos apoios e direitos.

Este estágio abrangendo estas três grandes áreas, contribuiu bastante para um processo de aprendizagem e aquisição de experiência, para o meu crescimento enquanto pessoa e enquanto futura profissional. Foi uma oportunidade única de aprendizagem, uma vez que funcionei um pouco como sujeito polivalente, tendo oportunidade de actuar em diversos campos simultaneamente, o que numa situação normal de trabalho talvez não acontecesse, pois é exigido um desempenho mais especializado e direccionado para determinado domínio. Estas actividades e projectos foram desenvolvidos em conjunto com duas colegas da Licenciatura de Ciências da Educação da mesma Faculdade que se encontravam a estagiar na mesma instituição, pertencendo respectivamente ao núcleo de estágio formação tecnologia educacionais e educação de adultos. Tive como orientadora local a Dr.ª Cláudia Azevedo e

como orientadora de estágio da faculdade, a Prof. Doutora Filomena Gaspar que pertencia ao núcleo de Análise e Intervenção em Educação, que me proporcionaram um leque de aprendizagem e às quais devo todas estas oportunidades destas experiências.

2.1.2 Uma passagem pela educação emocional

Terminei o curso e comecei a trabalhar em Setembro de 2003 num *projecto de desenvolvimento pessoal e social da Casa da Primeira Infância de Loulé*. Este projecto desenvolveu diversas actividades no âmbito da acção social, directamente ligadas com áreas: da habitação social, do atendimento e acompanhamento às famílias; da dinamização de actividades direccionadas para a comunidade em geral, e para a população jovem em particular; da educação, nomeadamente apoio a crianças oriundas de famílias mais desfavorecidas; intervenção junto dos pais, apoios de outros familiares, apoio para autonomia de vida, acolhimento familiar e acolhimento em instituições, entre outras intervenções. Integrei uma equipa multidisciplinar, desde educadoras sociais, psicólogas, assistentes sociais e educadoras.

Integrando esta equipa multidisciplinar, *acompanhei ao domicílio, as crianças, jovens e suas famílias*, tendo em vista a prevenção primária de alguns problemas e o reajustamento dos constrangimentos inerentes ao agregado familiar, contribuindo para as aquisições parentais e pessoais. Recordo-me que os primeiros contactos que fizemos às casas de famílias, fomos expulsas com insultos e alguma agressividade. Foi necessário estabelecer nos primeiros contactos alguma persistência, ponderação e estratégia para criar um clima de confiança, sem nunca perder de vista a realidade de cada família, o seu ritmo próprio e os seus centros de interesses.

Desenvolvi *acções extra-escolares* que permitiram ocupar de forma lúdica-educativa, as crianças e os jovens com necessidades educativas especiais, ou situações de abandono, absentismo, e outros factores de risco, contribuindo para a sua integração nos espaços escolares. Apliquei um programa “*pulga na orelha*” a alguns grupos sinalizados pelas escolas, onde em actividades lúdica-educativas tentei sensibilizar as crianças e os jovens para diversas temáticas. Foi nesta altura que regressei a algumas escolas, sendo algumas delas onde estudei. Foi gratificante ver novamente o espaço que tinha estudado e analisá-lo noutra perspectiva,

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

como educadora e não como estudante. Verifiquei que a educação nos dias de hoje está completamente diferente, em relação ao respeito pelos educadores/professores, à metodologia de ensino e os comportamentos dos jovens perante a educação.

Ao longo destes dois anos, em que estive neste projecto desenvolvi também *acções de informação, formação e sensibilização* direccionadas para a comunidade em geral e a população em particular. Contribuí para uma formação global e contínua dos indivíduos que participaram, debatendo temas pertinentes e actuais no campo de educação, compreendendo o desenvolvimento cognitivo, social e maturativo do ser humano, proporcionando o acesso à informação actualizada no domínio educativo, contribuindo para a formação dos agentes educativos exigida perante os desafios da escola actual e por fim, identificando e divulgando estratégias de educação nas áreas educativas contempladas.

A realização das *palestras* mencionadas pressupôs que, efectuasse convites a oradores bem como a moderadores especialistas dentro destes temas, e também que estivesse como oradora e moderadora de algumas. Com esta troca de saberes e experiências entre os diferentes oradores e moderadores, e a pressão sentida como oradora de uma palestra, ganhei uma maior facilidade em falar em público.

Por fim, neste projecto, tive também a oportunidade de desenvolver um sonho que nasceu na altura do estágio curricular, onde surgiu o gosto pela educação emocional e educação parental. Criei e dinamizei uma “*Escola de Pais*” juntamente com uma colega (psicóloga clínica) da equipa multidisciplinar, onde foi necessário definir uma metodologia, objectivos e fazer uma planificação do programa de intervenção. Inicialmente divulguei e recolhi inscrições da comunidade em geral do concelho de Loulé, e dos pais de risco sinalizados pela CPCJ (Comissão e Protecção de Crianças e Jovens em Risco).

A “*Escola de Pais*” tinha como objectivos, dotar os pais de competências que melhorariam o seu papel como agentes educativos; a promoção da auto-estima e auto-conceito; formar para a afectividade, para a relação precoce, para esclarecimento sobre as potencialidades dos seus filhos, da importância que têm para eles os primeiros cuidados para a higiene, para os cuidados básicos, para a prevenção de acidentes, formação a nível da educação para a cidadania. Tentei

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

sempre que neste espaço não envolvesse apenas a partilha didáctica de informação ou ensino de estratégias de gestão do comportamento. O foco relacional é tão importante como ensinar aos pais determinadas estratégias, essencialmente para as famílias em risco. As sessões de treino para pais foram colaborativas e baseadas numa relação de suporte e “caring”, compreensão genuína, estabelecendo uma boa relação com os pais, considerando-me como uma boa “treinadora” (coach). Levei sempre os pais a encontrar as soluções por si. Recordo-me que muitos iam para as sessões à procura de receitas para os problemas dos filhos, e pensavam que saíam da sessão com uma solução e o problema resolvido. Era extraordinário observar que, quando um grupo de pais se encontrava e, a partir do momento em que já tinham um mínimo de convivência e confiança, eu passava a ser apenas um mediador da comunicação. E a troca de saberes, e experiências é realmente muito rica. Eu não deixava de ter um papel essencial na reunião intervindo sempre que necessário, sempre que os conhecimentos eram solicitados. No entanto, pelo facto de ter havido comunicação, de se terem procurado soluções para os problemas de uns nas experiências de outros, fiquei com a sensação de que a vida se tornou mais fácil para estes pais.

Actualmente as famílias passam a maior parte do tempo que estão juntas a olhar para o relógio, sempre a tentar chegar a horas a onde quer que seja... jardim infantil, escola ou ao emprego. Simplesmente deixou de haver tempo. Por vezes chegamos a desejar que o dia possuísse o dobro das horas para que assim pudéssemos levar a cabo todas as tarefas que nos são destinadas e ainda termos tempo para nós e para os outros. O tempo que deveria ser destinado para os aspectos essenciais da vida como ouvir, estar, e sentir, é hoje em dia reclamado por diversas facetas da vida moderna. Perante isto, a fasquia para quem ainda assim pretende educar uma criança emocionalmente saudável tornou-se bastante elevada.

Sendo assim, cada vez mais, a tarefa de educar se torna mais complexa e mais difícil de levar a bom termo. Isto é sentido não apenas pelos pais, as personagens mais importantes na educação de uma criança, mas também por educadores de infância, professores e todos aqueles que de algum modo pretendem ser uma influência no seu desenvolvimento.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

O meu interesse em formação contínua e a minha aprendizagem ao longo da vida fez com que, estivesse sempre preparada para responder a questões que iam além das relacionadas com a parentalidade.

Quando dei início a esta caminhada, no projecto de desenvolvimento pessoal e social da Casa da Primeira Infância, e uma vez que já tinha passado no estágio por uma experiência bastante parecida, acreditei que o projecto poderia constituir-se como uma experiência em alguns aspectos novos, bastante enriquecedora a nível pessoal e profissional. E de facto, não me enganei, durante estes dois anos tive contacto com várias realidades que me permitiram fechar esta etapa e iniciar outra, com a realização de um importante processo de autoconhecimento e aprendizagem.

O facto de a população ter sido diversificada, ou seja, da minha intervenção ter sido dirigida a crianças e adultos, veio enriquecer a minha formação. Quer o trabalho realizado nas escolas, quer os trabalhos realizado com os pais e famílias ao domicílio, permitiu-me desenvolver ao longo deste meses, uma perspectiva pessoal acerca da prevenção primária e educação parental. Trabalhar com famílias de risco, e grupos de risco é um campo onde não é fácil trabalhar, sobretudo porque os resultados não são os mais visíveis, é necessário que os técnicos que trabalham nesta área sejam muito perseverantes e persistentes. É também necessário que exista um verdadeiro esforço de articulação nas acções realizadas, e que todos os agentes estejam envolvidos. Penso que é de salientar o esforço dos profissionais que trabalham neste campo pois nem sempre é fácil ... lidar com pessoas ... lidar com emoções

2.1.3 O AMADURECIMENTO – Reconhecimento, Validação e Certificação de competências

Em 2005, surge-me uma proposta de um novo emprego para pertencer à equipa do centro de RVCC, do Centro Formação Profissional de Faro, como profissional de RVCC. Não olhando para trás, aceitei este desafio, pois é sempre enriquecedor passar por várias experiências e desafios. A iniciativa de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências na altura estava a consolidar-se numa rede de centros (nos termos da portaria n.º 1082-A/2001, de 5 de Setembro) em todo o território, num dos quais, algum tempo após ter concluído a Licenciatura

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

em Ciências da Educação, surge-me a oportunidade de integrar, em Janeiro de 2005, a equipa do Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e, assim, conhecer de perto o projecto que, no quarto ano da licenciatura, me tinha parecido utópico, ousado, e de difícil transposição para a prática.

Nesta altura a equipa do centro de RVCC era constituída por dois formadores e duas profissionais de RVCC. Não havia a figura de técnico de diagnóstico, o que implicava que a profissional de RVCC participasse nas diferentes etapas de intervenção. Uma primeira etapa era o acolhimento aos adultos. Por norma os centros de RVCC do IEFP, não têm uma administrativa para acolher o adulto, sendo a profissional de RVCC na altura, a assegurar o primeiro contacto.

Os adultos chegavam ao Centro, timidamente, desconhecendo, muitas vezes, a finalidade exacta do Centro de Reconhecimento e Validação de Competências. Uma única certeza que os orientava era concretizar um sonho interrompido por motivos de força maior. No entanto, desconheciam que os saberes não formais (saber, saber-fazer, saber-ser, saber-estar) que ao longo da sua vida, através de experiências profissionais, sociais e até mesmo pessoais, que foram adquirindo, constituíam uma mais-valia pessoal e única que, bem organizada, que poderia vir a servir de base sólida a um desenvolvimento mais aprofundado das suas competências em diferentes áreas. Sempre que um adulto chegava ao centro, dirigia-me para o acolher de uma forma empática, incentivando-o a inscrever-se e ajudando-o a ultrapassar o receio e as angústias iniciais. Explicava-lhe o processo de RVCC, para que percebesse as fases e implicações do processo. Orientava-o e apoiava-o no preenchimento dos instrumentos usados na inscrição e informava-o sobre o tipo de elementos que devia reunir sobre o seu percurso de vida. Identificava e analisava, com base no diálogo, e nos elementos disponibilizados nos instrumentos de inscrição, as situações em que o adulto não tinha o perfil adequado para o processo de RVCC, orientando-o para outro tipo de possibilidade formativa, no momento da entrevista individual. Grande parte dos adultos revelavam algum desconforto relativamente à sua qualificação e, perante estas dificuldades, tive sempre como objectivo facilitar o desenvolvimento de atitudes e competências de exploração, selecção e optimização de oportunidades, por parte do adulto, em diferentes fases e contextos de vida. Fornecia informação sobre os percursos de qualificação possíveis, em que podem obter um maior grau

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

de escolaridade. O meu objectivo foi sempre dar a oportunidade a todas as pessoas com mais de 18 anos, de verem reconhecidas as competências, conhecimentos e saberes que foram adquiridos ao longo da vida nos mais variados contextos, promovendo e facilitando percursos de educação e formação com certificação escolar (e profissional) obrigatória.

No acto de inscrição era entregue um formulário, designado por diagnóstico autobiográfico, onde se pedia ao adulto, de uma forma objectiva e directa, informação pertinente de modo a ser possível, apartir dessa recolha, caracterizá-lo e construir o seu perfil individual. Neste diagnóstico eram solicitadas respostas a questões relativamente às suas Motivações e Competências Pessoais. Tinha como objectivo conhecer as motivações que englobam aspectos relacionados com a atitude face à inscrição e interesses genéricos relativos a actividades, bem como competências que facilitem a adaptação aos contextos de qualificação. O diagnóstico questionava também sobre os motivos subjacentes à inscrição no Centro, as expectativas ou tipo de qualificação que o adulto pretendia obter (escolar, profissional ou dupla certificação) e ainda, as aspirações ou nível de escolaridade a alcançar. Ainda no diagnóstico era pedido ao adulto para fazer uma auto-avaliação dos interesses, tendo como objectivo conhecer o seu grau de satisfação que pensava poder experimentar ao realizar uma determinada actividade com base nas suas experiências em diferentes contextos.

O adulto, neste diagnóstico, deparava-se também com questões relativas ao seu percurso escolar e formativo, incluindo actividades de formação que realizou. Encontrava ainda questões relativas ao seu percurso profissional, com o objectivo de conhecer a situação actual face ao emprego, às actividades profissionais realizadas e aos motivos que levaram à sua concretização ou ao seu abandono. Por fim, era solicitada a indicação das actividades de tempos livres, acentuando a importância da avaliação das experiências pessoais nessas actividades. Alertava-se ainda para o facto de não ser apenas importante referir as actividades já desenvolvidas mas também o motivo que o levou a realizá-las.

Após a inscrição, o preenchimento e análise do diagnóstico autobiográfico, marcava com o adulto uma entrevista individual por telefone. Antes de iniciar a entrevista, através da análise do diagnóstico autobiográfico, preenchia uma grelha de perfil do adulto, sendo completada após a realização da entrevista.

Na entrevista⁶ colocava questões adaptadas a cada adulto com base nos dados recolhidos e na informação necessária para obter a definição de um percurso a implementar. Utilizei sempre como ponto de partida para o diálogo a informação recolhida anteriormente através do diagnóstico autobiográfico. Tive sempre em atenção o estabelecimento de uma boa relação com o adulto, criando um ambiente agradável e propício à conversação, salientando que o que se pretendia era clarificar informações obtidas anteriormente e obter informações adicionais, que poderiam ser relevantes para as restantes etapas do processo. Foi sempre salientado ao adulto que iriam ser tomadas notas para documentar a entrevista garantindo-lhes a sua confidencialidade. A linguagem que utilizava era sempre adequada ao adulto de modo a que compreendesse o que lhe estava a pedir. Começava por perguntas pouco comprometedoras e fáceis de responder, preferencialmente questões curtas e de resposta aberta (exploratórias) para poder obter informação relevante. Colocava questões certas para despoletar a conversa tornando-se uma das tarefas mais difíceis, pois tinha o objectivo de captar narrativas de vida de adultos que não estavam habituados a falar sobre si e que, por vezes, não valorizavam os seus percursos de vida e os seus saberes, o que exigia uma reflexão muito consistente sobre as questões e procedimentos inerentes às entrevistas. Deixava sempre que o adulto falasse sem interromper o seu discurso, desde que este não estivesse a desviar-se muito da questão. Neste caso, quando isto acontecia, orientava o adulto para o tema questionado. Mostrava-me sempre atenta e acompanhava a sua exposição, procedendo à síntese do que ia sendo verbalizado, não emitindo juízos sobre ele nem sobre o que dizia.

Para grande parte dos adultos que entrevistei, aquela entrevista era a primeira e não estavam numa situação confortável. Era importante prestar uma particular atenção aos comportamentos não-verbais e verbais que, de forma directa ou indirecta, poderiam demonstrar aprovação/reprovação.

A relação que estabelecia com o adulto no momento da entrevista biográfica, exigia de mim uma atitude de empatia, sensibilidade, escuta, gestão de conflitos e tensões, de modo a transformar a entrevista num momento de conversa agradável para ele. Segundo Bertaux (1997, p9) (in Cármen 2002, p.48) “a entrevista biográfica contém uma informação factual rica

⁶A entrevista era individual, semi-estruturada, o que significava que era conduzida de acordo com um guião

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

quando se pretende reconstruir acontecimentos, situações, interacções e acções, o que torna as narrativas de vida instrumentos fundamentais na captação de saberes práticos”.

Através das entrevistas biográficas realizadas ao longo destes anos, apercebi-me de que as aprendizagens realizadas nos contextos profissionais, familiares e sociais são muito diversificadas, revelando-se multidimensionais, enquadrando-se ao nível do saber, do saber-fazer e do saber-ser, tendo sido adquiridas com base nas experiências vividas nos vários contextos. Grande parte dos adultos que entrevistei, não valorizava o percurso de vida, desconhecendo a aquisição de competências. Chegavam ao gabinete com uma atitude negativa perante o seu percurso de vida, não o valorizando. Outros procuravam no momento da entrevista um conforto e alguém para os ouvir. Recordo-me de situações em que as pessoas aproveitavam a entrevista como um momento terapêutica, pois tinham ali alguém, que não era necessário pagar para os ouvir. Não era fácil gerir todos estas situações, tendo estas contribuído para ser uma profissional mais consciente, madura e tolerante perante certas situações. Era nos momentos da entrevista biográfica que identificava juntamente com os adultos momentos-chave ou momentos de charneira e era a partir destes momentos que se determinava aquilo que foi formador para os adultos. Conforme diz Josso (1988, p44) (in Cármen 2002, p48): *“Nestes momentos-charneira, o sujeito confronta-se consigo mesmo, a descontinuidade que vive impõe-lhe transformações mais ou menos profundas e amplas. Surgem-lhe perdas e ganhos e, nas interacções, interrogamos o que o sujeito fez consigo próprio ou que mobilizou de si mesmo para se adaptar à mudança, evitá-la ou repetir-se na mudança”*

Após a realização da entrevista, e com toda a recolha de informação efectuada até ao momento, já estava em condições para caracterizar o perfil individual do adulto, elemento importante para definir alternativas de encaminhamento para o percurso de qualificação. Marcava um novo atendimento para a decisão de encaminhamento, sendo o encaminhamento, um dos grandes constrangimentos que tive ao longo destes anos desta actividade profissional. Após uma análise do relato do percurso de vida, feito pelo adulto, cabia-me a mim encaminhar para o processo de RVCC ou para outras respostas educativas e formativas externas aos Centros, em articulação com as respectivas entidades formadoras e estruturas regionais competentes.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

A decisão de encaminhar para outras ofertas ou para o processo de RVCC é muito difícil de tomar, pois esta situação, segundo Cármen, (2002) gera um dilema: “*permitir a oportunidade/evitar o insucesso*”. Tentava sempre fazer uma triagem dos adultos o mais cedo possível para evitar o insucesso no processo de RVCC e, neste sentido, definir logo no momento da entrevista, quem estava em condições para ser encaminhado para o referido processo e quem não estava e deveria ser encaminhado para outras soluções educativas. Por vezes deparei-me com situações difíceis de equacionar, principalmente quando não havia ofertas alternativas ajustadas aos horários de trabalho e à disponibilidade do adulto ou, até mesmo, quando não havia qualquer oferta educativa na altura.

Nesta fase de encaminhamento, o adulto era informado das especificidades das várias hipóteses, analisava de forma detalhada os perfis que se ajustavam ao caso específico do adulto, referindo as principais características de cada um. A análise tinha sempre em conta, preferencialmente, a oferta formativa da região. Assim, no caso de não existir a modalidade mais adequada, era analisada com o adulto a modalidade cujas características mais se aproximavam do seu perfil e objectivo. Como técnica, o meu dever era dar prioridade as soluções de encaminhamento tendo em conta a opinião do adulto. Fundamentava a opção que considerava mais adequada para que o encaminhamento considerasse preservados os interesses do adulto e do Centro, mas a opção final era sempre da responsabilidade do adulto.

Para finalizar o encaminhamento, caso fosse para o Processo de RVCC, fornecia ao adulto uma data para o início do processo, agendada no plano de sessões do Centro. Nos casos em que os adultos eram encaminhados para outro percurso formativo, preenchia o Plano Pessoal de Qualificação (PPQ). Um dos grandes constrangimentos foi que nem sempre era possível a articulação com a entidade formadora de modo a garantir a efectivação do encaminhamento, ou seja, a confirmação da sua inscrição na entidade. Uma vez negociado com o adulto, o PPQ ficava na posse do adulto e era reservada uma cópia para o Centro.

Realizei entrevistas enquanto desempenhava as duas funções de técnica de diagnóstico e profissional de RVCC, ou seja até Janeiro de 2010. Hoje em dia com a criação dos Centros de Novas Oportunidades, o centro em 2010 criou a figura de técnica de diagnóstico e deixei de participar na fase de diagnóstico e encaminhamento.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Na altura, uma vez que ainda não se realizava processo para o nível secundário, dedicava-me só ao nível básico. Sempre que estava em condições de abrir um grupo, quer por número de adultos suficiente, quer por gestão de tempo da equipa, formava-o de acordo com a disponibilidade de horário⁷ e organizava o *dossier* técnico-pedagógico. As duas primeiras sessões iniciais eram dinamizadas por mim (profissional de RVC) onde numa fase inicial procedia à explicação dos objectivos, funcionamento e metodologia subjacentes ao centro, junto dos adultos, bem como à identificação das expectativas no acto da inscrição. Era feito por parte dos adultos, em sessões com a duração de três horas, algumas actividades, tais como a minha fotografia e a ficha do participante, sendo esta actividade completada em casa e depois entregue para possíveis orientações posteriores da minha parte. Depois das minhas duas sessões, entravam os formadores de MV/TIC e LC/CE, descodificando o referencial nível básico⁸ e explorando competências. Ao longo destas sessões, os adultos tinham sempre o meu acompanhamento no processo de identificação pessoal de competências previamente adquiridas ao longo da vida, consubstanciado num conjunto de actividades assentes numa lógica de balanço de competências, na qual se promoviam ocasiões de identificação e avaliação de competências, utilizando, para o efeito, um conjunto diversificado de meios.

Ao longo das sessões, os adultos construíam com o meu apoio e dos dois formadores, MV/TIC e LC/CE, o seu dossier pessoal, anexando sempre que se justificava evidências/provas documentais das competências que iam mencionando. Quando concluído, juntamente com os formadores, fazia uma análise do *dossier* pessoal respeitando os princípios orientadores prescritos para o Referencial de Competências-chave da ANEFA, para as quatro áreas, e em função dos três níveis de certificação (Básico 1, Básico 2, Básico 3).

Após a realização das sessões e construção do *dossier* pessoal, seguia-se a validação das competências, onde apoiava o adulto no processo de avaliação das suas competências, relativamente às quatro áreas de Competências-Chave e aos três níveis de certificação escolar possíveis, como constava no referencial de competências-chave da ANEFA. Posteriormente

⁷ No centro existia 3 horários de funcionamento de grupo: manhã (9:30H-12:30H); tarde (14H-17H) e Pós-laboal (18H-21H)

⁸ Estruturou-se o sistema nacional nível básico a partir de um referencial de competências-chave de educação e formação de adultos da ANEFA, organizado em quatro domínios: Linguagem e Comunicação (LC), Matemática para a Vida (MV), Cidadania e Empregabilidade (CE) e Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

acompanhava o adulto na preparação do júri de validação⁹, assumindo este a posição mais relevante em todo o processo. Nos júris em que participei a minha função foi sempre como presidente do Júri, e juntamente com os restantes elementos avaliávamos o *dossier* pessoal apresentado oralmente por parte do adulto, interpretando a correlação das evidências aí documentadas e o referencial de competências-chave. No fim reuníamos e posicionávamos os adultos, tendo em consideração o pedido de validação apresentado, nas várias unidades de competência-chave de cada um dos níveis B1, B2 e B3. No júri participava um elemento externo a todo o processo, de importância crucial, embora não interviesse de forma contínua e permanente no processo, era um “actor” externo a todo o restante processo, garantindo a imparcialidade do mesmo, regulando e assegurando a conformidade entre princípios orientadores, critérios, normas e procedimentos. Actuava de forma independente, legitimando socialmente o processo de RVCC e promovia o reconhecimento das competências do adulto, validando-as em função do referencial.

Por ultimo, a certificação das competências que formalizava as competências adquiridas em contexto formais, não formais e informais, através de um registo que efectuava na carteira pessoal de competências-chave e mediante a emissão de um certificado equivalente ao níveis 3.º, 2.º e 1.º Ciclo do ensino básico, sempre que o adulto obtinha a certificação na totalidade das quatro áreas de competência-chave. O *dossier* ficava na posse do adulto, recebendo mais tarde o certificado equivalente ao nível a que foi certificado e a respectiva, carteira pessoal de competências-chave, uma vez que tinha que ir para Lisboa para ser homologada.

Em 2006 surge no Centro de Formação Profissional de Faro o Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais (**RVCC_PRO**¹⁰), nas áreas de climatização e refrigeração, electricidade, técnico de informática e manobrador e condutor de máquinas. Tive a oportunidade, durante um ano, de participar neste processo, orientando os adultos a construir o seu portefólio de competências, através de uma exploração do seu percurso de vida e recolha de indícios. Apoiava o desenvolvimento do processo de reconhecimento e evidenciação de competências adquiridas, sempre que o adulto necessitava, acompanhava-o na sistematização

⁹ Actualmente deixou de ser júri de validação a passou a ser júri de certificação

¹⁰ Na legislação, para além da certificação escolar, previa-se que os CRVCC permitissem a certificação profissional (Portaria 1082-A/2001). A legislação considerava estes Centros como uma “nova resposta às necessidades dos adultos com vista a obter e melhorar a sua certificação escolar e profissional, numa perspectiva de aprendizagem ao longo da vida”, o que veio a concretizar-se mais tarde, através dos RVCC-Profissionais, realizados no Centro de formação profissional do IEFP. Presentemente regista-se a expansão de rede do RVCC- Profissionais a outras entidades

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

de informação relativa ao seu percurso profissional e formativo e, por fim, no processo de construção e consolidação do Portefólio e, eventualmente, na grelha de autoavaliação.

Os adultos que chegavam ao centro eram submetidos a um processo de reconhecimento e validação das competências detidas¹¹. Também era feita a identificação das competências em falta por comparação com o referencial de formação, ou seja, com o itinerário do respectivo curso de formação profissional do IEFP, que neste caso era o referencial de refrigeração e climatização. Nesta etapa de reconhecimento de competências, iniciava-se a construção do Portefólio composto por um conjunto de documentos que atestam as competências do adulto, face ao referencial de RVCC profissional que está na base do processo avaliativo, o tutor trabalhava para o mesmo fim, isto é, para a consolidação do Portefólio. No entanto, a minha intervenção, distinguia-se por uma abordagem mais global, pois recorria à metodologia de balanço de competências e à história de vida do candidato; em contrapartida, o tutor tinha uma abordagem mais específica, focalizando-se nas unidades de competência do referencial associadas à saída profissional em causa. Este processo terminava na emissão de um “registo de competências validadas” e de um “plano individual de formação” para orientar as competências em falta. Quando o adulto necessitava simultaneamente de certificação profissional e escolar era articulado este processo com o sistema de RVCC Escolar.

No final de 2005, a realidade dos centros de RVCC começou a assumir uma dimensão muito grande no esforço da qualificação da população activa portuguesa, houve a necessidade de proceder a algumas actualizações e de alargar, de forma gradual, o sistema ao nível secundário. Em Julho de 2003, a DGFV promove um processo de reflexão alargada¹², partindo de duas premissas de base: a de continuar a assegurar o referencial de competências-chave de nível básico e a da necessária complexificação e diferenciação que se associa ao nível secundário.

¹¹ Através do exercício profissional, adquire-se saberes e competências, que permitem ao adulto desempenhar determinadas actividades profissionais, substituindo ou completando, muitas vezes, a acção do sistema de formação na produção dos saberes necessários ao mundo empresarial. Foi por este motivo que nesta altura surgiu no IEFP o RVCC_PRO, que visa contribuir para o aumento dos níveis de qualificação certificada da população activa, através do reconhecimento das aprendizagens desenvolvidas fora dos sistemas formais de educação e formação

¹² Ausculta um conjunto diversificado de individualidades e entidades, incluindo especialistas em educação e formação de adultos e desenvolvimento curricular, docentes universitários, organismos dos Ministérios da Educação, do Trabalho e Solidariedade Social e da Economia, Centros de Formação de Associações de Escolas, Escolas Secundárias e Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências em funcionamento.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

O referencial de competências de nível básico, já implementado e experimentado ao longo de três anos, representou um ponto de partida. Em 2006, foi concluída¹³ a versão do referencial de competências-chave para a educação e formação de adultos de nível secundário, mantendo como objectivo a promoção dos níveis de competência e qualificação da população adulta portuguesa e a redução da subcertificação¹⁴.

Para concretizar os compromissos nacionais, dos quais decorrem as actuais orientações políticas, de alargar progressivamente o processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências e a oferta de Cursos de Educação e Formação de Adultos ao nível do Ensino Secundário, foi criado um Referencial de Competências-chave de nível secundário¹⁵. (GOP, 2005 e PNE – Iniciativa ‘Novas Oportunidades’, 2005) (in Referencial de Competências-Chave para a educação e formação de adultos – nível secundário). A criação do Referencial nível secundário levou-me a frequentar várias formações em Lisboa, dadas pela ANQ, com o objectivo de orientar e descodificar o referencial do nível secundário.

A Iniciativa Novas Oportunidades dos Ministérios da Educação, do Trabalho e da Segurança Social, apresentada publicamente no dia 14 de Dezembro de 2005, já dava como certa a necessidade de “se alargar o referencial mínimo de formação até ao 12.º ano de escolaridade para os jovens e adultos”. A estratégia visava *“tornar o ensino profissionalizante numa real opção e elevar a formação de base da população activa, proporcionando uma Nova Oportunidade para aprender e progredir.”*

Após esta mudança de Centro de RVCC para Novas Oportunidades¹⁶ e ao alargamento ao nível secundário, a equipa do Centro do CFP de Faro aumentou no final do ano de 2007. O centro

¹³ Através da portaria n.º 86/2007, DR 9, Série II, 12 de Outubro de 2007, os activos portugueses, passaram a poder ver reconhecidas, validadas e certificadas as competências até ao 12.º ano.

¹⁴ Com esta medida pretende-se dar aos adultos condições de ver formalmente reconhecidos os saberes e competências adquiridos ao longo da vida e, se necessário, completá-los para efeitos de obtenção de uma certificação de nível secundário.

¹⁵ O referencial de competências-chave de nível secundário passou a abranger três grandes áreas: Sociedade, Tecnologia e Ciência (STC), Cidadania e Profissionalidade (CP) e Cultura, Língua e Comunicação (CLC).

¹⁶ Em 2007, quando foi criada uma nova instituição de controlo e coordenação de todo o processo – a Agência Nacional para a Qualificação, que veio substituir a DGFV, o objectivo principal dos Centros Novas Oportunidades passou a ser o encaminhamento, servindo como porta de entrada a qualquer oferta formativa. Este programa integrou parte do anterior dispositivo regulamentar existente no campo da educação de adultos e, em particular, o processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC), destinado a equiparar formalmente as capacidades eventualmente adquiridas pelos indivíduos ao longo da sua vida (profissional, familiar, social, etc.) às qualificações académicas concedidas pelo sistema formal de ensino, nos níveis básico e secundário. Outras áreas de intervenção prosseguidas desde cerca de 2001 e agora também integradas no mesmo dispositivo, são a dos cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA, para maiores de 23 anos) e a dos

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

deixou de ser só Centro de RVCC e passou a ter como principal objectivo o encaminhamento, tornando-se a porta de entrada a qualquer oferta formativa. Com o alargamento da equipa, muita dinâmica, teve que ser alterada, desde mudanças de espaço à criação de extensões do centro. Os novos elementos contaram com a minha experiência contribuindo para a sua formação. Relativamente ao referencial de competências-chave, quer a nível básico quer a nível secundário, interpretei, descodifiquei e sugeri alterações. A interpretação e descodificação das competências do referencial foram feitas com o objectivo de o tornar um instrumento de trabalho passível de ser utilizado para todos os elementos da equipa e, inclusivamente, pelos adultos em processo de formação. Fiz uma análise crítica do referencial de competências-chave, no sentido de o tornar um instrumento mais adequado e pertinente para o processo de RVCC, sugerindo a introdução, suspensão e alteração de competências.

Nesta altura foi criada a extensão de Portimão, onde fui convidada a pertencer à equipa, uma vez que era uma das mais velhas e com mais experiência. Foi um desafio aliciante e gratificante na medida em que em conjunto com uma colega coube-nos a organização de um centro de raiz. Passámos por algumas dificuldades uma vez que estávamos sozinhas e geograficamente distantes da casa mãe (Centro de Formação Profissional de Faro). Na extensão de Portimão iniciei o meu primeiro contacto, propriamente dito, com o nível secundário. Iniciar um trabalho no reconhecimento de competências ao nível secundário foi um grande desafio na medida em que o referencial deste nível é muito ambicioso e a sua interpretação e descodificação não foi fácil. Foi necessária a elaboração de instrumentos de trabalho passíveis de serem utilizados por todos os elementos da equipa e, inclusivamente, pelos adultos em processo de reconhecimento, foi um trabalho moroso e difícil. O trabalho de reconhecimento, validação de competências, reformulação do dispositivo de RVCC, concepção de instrumentos de mediação e divulgação foram áreas funcionais, onde realizei essencialmente em equipa. Foi necessário haver uma grande articulação e entrosamento entre os vários elementos, registando-se partilha de informação e apoio permanente.

Como destaca Karolewicz (2000,p.159), (cf. Cármen, 2008, p.719) o trabalho em equipa ajuda a ultrapassar as resistências à mudança, as rotinas da acção e a capitalizar a experiência dos

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

elementos envolvidos. Segundo o autor, trata-se de práticas que permitem aos vários elementos da equipa fazer ligação entre as dificuldades e os afectos, exprimir as dúvidas e questões, desenvolver as capacidades relacionais, trocar experiências e adquirir um melhor profissionalismo.

A metodologia utilizada no nível secundário para o reconhecimento de competências foi uma metodologia com algumas divergências do nível básico, às quais não estava habituada, sendo uma metodologia em torno do método autobiográfico. Envolve o adulto no processo, de modo a que este se sinta motivado e implicado na reflexão sobre a globalidade da sua experiência de vida. Incentivo o adulto a reflectir sobre os seus projectos de vida apoiando-o na explicitação e formalização de um desses projectos. Animo sessões em pequeno grupo, gerando um processo de colaboração, uma dinâmica de discussão e troca de ideias e experiências. Apoio e incentivo o adulto a ultrapassar bloqueios e estados emocionais que condicionam a reflexão sobre a sua experiência de vida. Identifico os saberes e competências de cada adulto, quer através da explicitação de sua experiência de vida, quer através de situações proporcionadas nas sessões de reconhecimento.

Ao recorrer ao método (auto) biográfico tenho como objectivo, (re) centrar toda a atenção no adulto, na sua experiência e percurso de vida. A utilização deste método no processo de RVCC possibilita a desconstrução de representações sociais, mediando o refazer de percurso estilizado ao trazer uma maior compreensão dos factos relatados, num estilo mais próximo daquele que o adulto eventualmente usa na sua vida diária. Segundo Josso (2001), *“a valorização da perspectiva (auto) biográfica nos processos de formação de adultos emerge no contexto dos movimentos de reabilitação progressiva do sujeito e do actor”* (in Guia de operacionalização do Referencial de competência-chave para a educação e formação de adultos – nível secundário)

Nas duas primeiras sessões iniciais com os adultos, recolho informação para o reconhecimento, validação e certificação de competências apelando interrogação permanente *“colocar-se face à vida, atribuir-lhe um sentido, construir um pensamento legitimado pela experiência existencial, compreender o modo como o sujeito se formou e deu forma à sua existência é, de facto, um processo de interrogação, de descoberta, de criação e não de adequação ou eventual*

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

transformação em função de algo previamente definido e conhecido.” (Honoré, 1992 in Couceiro, 1995 p.360). (in referencial de competências-chave para a educação e formação de adultos -nível secundário).

Ao longo destes anos de reconhecimento, validação e certificação de competências, utilizei sempre um “diálogo igualitário” com os adultos, tendo sempre o cuidado de não impor as minhas ideias respeitando e valorizando cada um, tendo como base uma aprendizagem partilhada. Ao pedir uma narrativa autobiográfica inicial e, ao dialogar com o adulto, valorizando e reflectindo sobre as suas aprendizagens, tenho como resultado um processo de transformação por motivos de superação de barreiras que excluíram os adultos da educação e participação social. Parti e parto sempre, das necessidades sociais, reconhecendo que eles têm um potencial de aprendizagem que adquiriram ao longo das suas vidas, e que aprenderam com a experiência, agindo, e com a teia de relações em que se desenvolveram. É tentado que o referencial de competências-chave vá ao encontro do adulto e não a vida do adulto ao encontro do referencial.

As narrativas feitas pelos adultos no processo de reconhecimento, validação, certificação de competências nível secundário, têm sido profundamente heterogéneas na sua natureza e objectivo, ainda que inspiradas em práticas de “histórias de vida”, o que não desvaloriza em nada o trabalho biográfico efectuado apartir de uma entrada experiencial ou de abordagem temática de um itinerário. Devemos ter em conta que as histórias de vida postas ao serviço de um projecto são necessariamente adaptadas à perspectiva definida pelo projecto no qual elas não se inserem (Josso, 2002. p21). Segundo Josso, as histórias de vida *“Abarcam a globalidade da vida em todos os seus registos, todas as suas dimensões passadas, presentes e futuras na sua dinâmica própria.”* (Josso, 2002 p. 21)

As Histórias de Vida são um método, uma pedagogia restauradora da reflexividade na aprendizagem, enquanto a Abordagem (Auto) biográfica é um meio, uma via, um instrumento de mediação qualitativo. As histórias de vida são outra maneira de pensar a formação de adultos e a sua relação com o saber e o conhecimento, fazem do sujeito o autor e o actor central desse processo. Não são mera técnica ou instrumento. Uma abordagem (auto) biográfica adapta-se às histórias de vida, a um projecto, apelando também à interrogação permanente e à

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

atribuição de sentido às experiências vividas. Segundo Pineau, *“Não é a pessoa que produz a História de Vida, é a História de Vida que produz a pessoa”* (in referencial de competências-chave para a educação e formação de adultos -nível secundário).

Esta abordagem mobiliza todo um trabalho de reflexão sobre a sua identidade, necessidades, escolhas, decisões e também sobre as próprias ideias. (Josso, 1999) (in referencial de competências-chave para a educação e formação de adultos – nível secundário)

A narrativa (auto) biográfica, enquanto trabalho elaborado pelo adulto no processo de RVCC, na evidenciação das aprendizagens prévias, traduz-se na capacidade de revelar os seus significados intrínsecos e torná-los ferramentas formativas de construção de explicitação de competências e habilidades.

Para os adultos este método ajuda-os a ultrapassar receios e relutâncias acerca do processo de reconhecimento, contribui para o saber “auto-transformar-se”, facilita a reflexão sobre a diversidade da vida estimulando uma compreensão diversificada sobre si e a relação criativa com o outro e potenciais capacidades de participação.

Inicialmente, o adulto faz uma retrospectiva e prospectiva de situações biográficas e a explanação das competências, habilidades ou capacidades individuais e sociais adquiridas ao longo da vida. Retrospectiva na medida em que identifica competências, motivações, saberes, interesses e conhecimentos adquiridos ao longo da vida; prospectiva pois exige a capacidade de efectuar escolhas e de se confrontar com a realidade, definindo projectos de formação ou de vida futura. O adulto no início traz uma imagem muito diferente da que apresenta quando sai do processo RVCC e este trabalho permite-lhe a (re) construção de uma nova identidade e imagem de si no mundo, mobilizando todo o trabalho de reflexão sobre a sua identidade, necessidades, escolhas, decisões e ideias pessoais. Segundo Josso (2002, p. 34) *“A mediação do trabalho biográfico permite, com efeito, trabalhar com um material narrativo constituído por recordações consideradas pelos narradores como “experiências” significativas das suas aprendizagens, da sua evolução nos itinerários sócio culturais e das representações que construíram de si próprios e do seu meio humano e natural”*

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Ao longo desta fase de reconhecimento, acompanho o adulto na construção do seu portefólio reflexivo de aprendizagem (PRA) onde ele anexa, sempre que se justifique, evidências/provas documentais das competências que vai mencionando. O portefólio é um documento que, decorre do balanço de competências e se articula com o mesmo, sendo representativo do processo e do produto de aprendizagem, documentando experiências significativas, sendo fruto de uma selecção pessoal do adulto.

Ao desenvolver o balanço de competências, apresentando-se este como dinâmico e progressivo, o adulto lança um olhar sobre as experiências vividas, redige-as para se apropriar delas, criando um momento-chave de avaliação introspectivo e reflexivo de prática para o (auto) reconhecimento através da partilha em grupo entre os adultos, formadores e eu. Para desenvolver este processo de balanço de competências com os adultos, foi sempre necessário um trabalho muito coeso de toda a equipa, para produzir elementos de análise relacionados com saberes e competências adquiridas pelo adulto, indispensáveis à construção de projectos profissionais e pessoais, pois para além de ser um processo de valorização, de análise de motivações e aptidões, permite proporcionar ao adulto um melhor futuro em termos profissionais e pessoais e a (re) definição de um novo projecto de vida. Torna-se um processo individualizado a cada adulto, pois este é detentor de uma história única e singular, marcada por acontecimentos específicos onde nasceu o desenvolvimento das suas competências. Na maioria dos casos, esta fase torna-se muito dolorosa e difícil para o adulto, uma vez que a memória apaga muita coisa, guardando, muitas vezes, apenas as más recordações. A avaliação dos saberes experienciais adquiridos é um processo muito complexo que aporta subjectividade de auto e hetero-avaliação.

Convém referir que reactualização de experiências provoca no adulto o reviver de fortes emoções, aumentando a confiança e alegria do regresso à escola. O seu grande objectivo de vida é concluir o que ficou interrompido no passado. Tudo isto é partilhado connosco, para nossa satisfação. Vejo em cada um, uma nova possibilidade e desde o primeiro momento, tento sempre semear a esperança e acarinhar o sonho de alguém que se quer realizar. Todos estes processos de reconhecimento de competências quer ao nível básico quer ao nível secundário, aliciou-me imenso, é um processo que envolve processos cognitivos emocionais, gestão de grandes sentimentos. No meu dia-a-dia vejo-me associada a alguém que valoriza, reconhece e

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

defende a pessoa e os seus saberes, preocupo-me em saber para onde a pessoa quer ir e tento perceber o tipo de ajuda que lhes posso prestar, durante um certo período, nessa caminhada.

Por fim, tal como acontece no nível básico, supra mencionado, após o balanço de competências, é feita a sessão de validação, seguindo o momento do júri de certificação, situando os adultos de acordo com a certificação pedida, certificação parcial ou total.

No decurso destes anos de trabalho no CNO, fiz divulgação do processo de RVCC e da organização e funcionamento do Centro. Nas sessões de divulgação expliquei o processo de RVCC, a organização e funcionamento do Centro, quer a responsáveis institucionais, quer a grupos de adultos em condições de vir a beneficiar do processo, promovendo a sua participação. Como o centro onde trabalho foi um dos primeiros centros de RVCC no Algarve, tive a oportunidade de formar muitos técnicos de RVCC que neste momento estão no activo, sentindo algum orgulho e benefício desta troca de saberes e experiências.

Paralelamente a toda esta actividade no CNO, de 2003 a 2009 fui formadora de cursos EFA, de aprendizagem e de formação contínua e também mediadora de cursos EFA¹⁷ NS. Como formadora de adultos trabalhei em estreita cooperação com os restantes elementos da equipa pedagógica ao longo do processo formativo, designadamente no desenvolvimento dos processos de avaliação de áreas de PRA. Orientei autobiografias e reflexões ao longo das aprendizagens efectuadas. Procurei sempre desenvolver os conteúdos, estabelecendo a comunicação e a motivação dos formandos, gerindo os tempos e os meios necessários (auxiliares didácticos) e a progressão de aprendizagens realizadas por aqueles. Como mediadora tinha como funções garantir o acompanhamento e a orientação pessoal, social e pedagógica dos adultos, assegurar a articulação entre as partes envolvidas no Curso EFA-NS como intermediário privilegiado entre a equipa formativa e o grupo de formação e entre estes e a entidade promotora/formadora, coordenava a equipa pedagógica no processo formativo,

¹⁷ Os cursos de Educação e Formação de Adultos (Cursos EFA) foram inicialmente concebidos e promovidos pela ANEFA e resultaram da preocupação de articulação e formação de base com a formação profissionalizante, permitindo a certificação escolar e profissional. Com o movimento de educação permanente nos anos 70, já tinha sido defendida uma articulação entre a educação de base e a formação profissionalizante, tendo como finalidade incidir sobre a educação integral dos indivíduos; daí a articulação das componentes cultural, cívica e técnica. Numa tentativa de melhorar a qualificação escolar e profissional, tendo como objectivo facilitar a empregabilidade, garantindo a inserção profissional dos indivíduos, a resolução de problemas do desemprego e a promoção da competitividade económica, defende-se actualmente uma articulação entre a componente profissionalizante e uma componente de educação base.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

fazendo cumprir os percursos formativos individuais e do grupo de formação, no respeito pelo estabelecido no processo de RVC.

As experiências vividas foram gratificantes na medida em que a troca de saberes e histórias de vida, enriqueceram o meu leque de aprendizagens. Todos os adultos que acompanhei em formações eram portadores de diferentes histórias de vida e de uma diversificada experiência profissional, tentei sempre não só transmitir conteúdos, mas a resolução de problemas, desenvolvendo nos formandos as competências necessárias para mobilizarem, em situações concretas, recursos técnicos e técnicas adquiridas durante a formação. Segundo Nóvoa (pp.128-130) (in Canário 2005, p.21) (...) *“formação faz-se na «produção» e não no «consumo» do saber”*.

A criação de cursos EFA foi importantíssimo, na medida em que teve como objectivo melhorar a qualificação escolar e profissional, facilitando a empregabilidade, garantindo a inserção profissional dos indivíduos, a resolução de problemas do desemprego e a promoção da competitividade económica. Estes cursos enquadram-se na perspectiva da aprendizagem ao longo da vida e o discurso que os enquadra assenta *“na ideologia individualista que responsabiliza cada indivíduo pelos seus êxitos e pelos seus fracassos”* (Canário, 2006, p.42). No Despacho conjunto destaca-se que *“é indispensável instituir o dever de aprender ao longo de toda a vida, a par do reconhecimento do tradicional direito à educação. Considera-se, assim, que é necessário proporcionar a cada um e a todos os indivíduos o tempo e o espaço necessários a uma actualização continuada”* (Despacho Conjunto, 1083/2000).

Numa sociedade onde a globalização é uma realidade, a aceleração da criação de novos saberes e a sua assimilação tornou-se um dos maiores desafios para quem é hoje em dia formador. Acompanhei sempre esta evolução, mantendo-me sempre actualizada. Tive ao alcance da minha mão todos os saberes do mundo, através da internet e de seus derivados, dos portais e bancos de dados, dos centros de recursos, da rádio e da televisão. Os contributos das tecnologias e das formações à distância permitiram-me viver toda uma ligação ao espaço e ao tempo; e só me restou e resta progredir no sentido da identificação e selecção do saber.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Desde Agosto de 2010 até á actualidade foi-me colocado um desafio de carácter informal, de coordenar a equipa do CNO de Portimão. Para além das minhas funções de profissional de RVCC, acumulo a de coordenadora “informal”, acrescentando as funções de planificação e gestão de grupos a abrir por ano civil, tanto para o nível básico como para o nível secundário. Como todos sabemos, gerir pessoas é uma tarefa árdua e difícil, pois perante a pressão dos números, todo o tempo é pouco, e as exigências colocam muitas vezes a equipa desmotivada.

2.2 REFLEXÃO CRÍTICA

Deparo-me todos os dias com uma tensão entre duas lógicas: “avaliação humanista/avaliação instrumental”. Tento seguir uma lógica de avaliação centrada no adulto, na auto-avaliação e no auto-reconhecimento que permita despoletar um processo formativo. Por outro lado, a pressão do poder político baseado numa lógica instrumental, impõe também uma pressão muito grande no cumprimento das metas quantitativas estabelecidas relativas ao número de adultos inscritos, adultos encaminhados, adultos em processo e adultos certificados. Por vezes tentar conciliar estas duas lógicas não é fácil e requer um grande esforço da minha parte e de toda a equipa. No meu local de trabalho a pressão dos números é muito visível e juntamente com ela aparece o conflito na equipa. Uma vez que me foi atribuída a função de coordenadora “informal”, cabe a mim a aptidão para gerir conflitos, entre outras tarefas que tenho para desempenhar no meu dia-a-dia, no entanto, considero que tal aptidão será exigida a todos os técnicos do CNO. É fundamental criar um ambiente de trabalho agradável, criativo e competitivo tentando nunca fugir às metas impostas superiormente.

Infelizmente a pressão dos números existe, e estou na casa em que a pressão é bem visível. A educação de adultos não pode restringir-se a um processo de certificação, devemos ter em conta que o RVCC é apenas um dos instrumentos de um subsistema coerentemente articulado, onde não poderão faltar a oferta adequada e acessível de actividades de educação e formação, e uma grande articulação com outras parcerias locais com o objectivo de apoiar o adulto a processos não-formais e facilitar a promoção de aprendizagens informais. O RVCC não pode ser visto para todos, é fundamental, proceder a uma selecção rigorosa de quem pode efectivamente ser admitido ao processo de RVC. Não foi concebida, nem para os jovens que abandonaram há pouco e precocemente o sistema escolar (a idade mínima de 18 anos é descabida, devendo ser

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

prolongada para os 25 ou prova de 5 anos de experiência laboral/social contínua), nem para adultos que necessitam ainda de uma intensa aprendizagem nas competências-chave tal como se encontram descritas no respectivo Referencial. Para uns e outros, deverão estar disponíveis outras vias de educação e formação, que os Centros possam “assegurar directamente ou através de uma parceria consolidada” o seu encaminhamento. Actualmente, com os encaminhamentos do Centro de Emprego para as novas oportunidades, esta realidade mudou. Todos os adultos que se dirigem ao CNO com mais de 18 anos fazem a inscrição, e posteriormente entram numa fase de diagnóstico/encaminhamento. Uma vez que não existe oferta formativa na região, segundo a técnica de diagnóstico, os adultos são encaminhados para processo de RVCC. Não tendo o perfil indicado para o processo, o adulto vai-se deparar com uma série de dificuldades que dificilmente consegue ultrapassar, o que leva em muitos casos à desistência, umas das minhas grandes preocupações actualmente.

Esta grande dificuldade encontrada foi, exactamente aquela que Rui Canário refere a “contradição entre métodos e finalidades” vivendo uma *“prática que remete, simultaneamente, para uma revalorização da experiência humana e para a subordinação desta a uma racionalidade económica que tem como fundamentos a produção de mercadorias e o poder do dinheiro”* (Canário, 2006). Se por um lado queremos valorizar as experiências vividas pelos adultos, ao longo da sua vida, por outro temos metas para cumprir e não se pode despende demasiado tempo com abordagem que não produzam validações. Temos de arranjar estratégias que possibilitem, ao mesmo tempo, valorizar o indivíduo, acreditar o processo e validar as metas¹⁸.

Uma outra dificuldade sentida ao longo destes últimos anos é quando muitos adultos confrontados com uma certificação parcial, não aceitam, rejeitam e muitas vezes não temos instrumentos para dar por terminado o processo, assim o adulto pode actualmente ficar 3 anos em reconhecimento.

Outras dificuldades sentidas foram “anomalias do sistema”. A falta de acompanhamento técnico e pedagógico que se verifica desde 2002-2003, altura que o centro foi criado. Esta ausência de acompanhamento agravou-se com uma rápida multiplicação de Centros e a

¹⁸ Metas de certificados mas também, metas de inscritos, em processo e em reconhecimento

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

extinção da ANEFA. Outra “anomalia do sistema” foi a abertura de Centros, sem diagnóstico territorial, nem planeamento prévio, foram criados novos centros na proximidade de outros já em funcionamento. Nestes casos, a concorrência não beneficia a qualidade dos serviços, deparo-me com uma realidade, que me entristece, pois é prática corrente por parte dos adultos, desde que existam vários CNO na proximidade, procurarem o que tenha fama de ser “mais fácil e mais rápido”. Isto aconteceu no meu ponto de vista, porque o único indicador de desempenho dos CNO’s são metas quantitativas, o que ao longo destes anos já ficou mais do que demonstrado que as metas definidas são perfeitamente irrealistas de “atingir plenamente”, o que leva muitas vezes os CNO’s a reduzirem-se eminentemente à emissão de diplomas, levando ao facilitismo. Isto também se deve muitas vezes ao facto de o financiamento dos CNO’s depender do cumprimento de metas.

As minhas funções têm sido muito diversificadas, no decorrer destes anos no CNO para além das exigidas e específicas da profissional de RVCC, tenho a parte burocrática do processo, as actas, os relatórios, os registos do SIGO, o atendimento e toda uma série de procedimentos administrativos, a análise dos PRAS, e o estar com as pessoas é bastante cansativo. À semelhança de outras actividades profissionais de carácter relacional, a actividade do profissional de RVC, a qual exerço, já há 6 anos a caminho dos 7, é motivante mas também muito exigente e desgastante. Assumo várias posturas – *a de animador, a de educador e a de acompanhante* – variando conforme a situação e o que é pedido pelo adulto. Adopto uma postura de *animador*, gerindo de forma dinâmica as sessões de reconhecimento, de *educador* quando explico o processo, dou informação sobre a organização do PRA e o preenchimento dos instrumentos de mediação e quando esclareço as dúvidas dos adultos ao longo do processo. Adopto uma postura de *acompanhante* quando ao longo do reconhecimento oiço a narração do percurso de vida do adulto, motivo o adulto a reflectir sobre o passado, presente e perspectiva o futuro. (Cármen 2008, p. 691). Embora, tenha sido e continua a ser um desafio trabalhar com os adultos, este tem-me proporcionado uma experiência marcante.

Esta experiência com adultos, contribui para minha formação como técnica/profissional, na medida em que, tem possibilitado vivenciar uma prática na qual pude aprender a respeitar o ritmo de cada um. Ao ser técnica desta área de reconhecimento tenho de me dispor a aprender constantemente, ao lidar com histórias de vida, na relação técnico/adulto como parceria e

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

troca de experiências, ao reflectir sobre a minha postura, ao valorizar os conhecimentos prévios dos adultos e na pesquisar em busca de soluções de problemas. Enfim, reconhecer nos adultos o seu papel de sujeito tem sido para mim um dos momentos mais importantes da minha aprendizagem. Baseado nisso, realizei com os adultos uma troca saudável de conhecimentos, valorizei o saber que eles possuíam interagindo com as actividades da vida quotidiana. Posso dizer que já passaram pelas minhas mãos, quase todas as profissões, contribuindo para o aumento do meu conhecimento em diferentes áreas, desde a construção civil, hotelaria, pesca, vendas, educação entre outras.

Consegui chegar até aqui por meio de uma vasta rede de trocas entre experiências. Realizei entrevistas com várias pessoas, desde adultos, jovens, directores de empresas, coordenadores de acções formação, profissionais da educação, entre outros. Tive a oportunidade de analisar narrativas autobiográficas bebendo a narrativa das suas experiências. No entanto, a figura de profissional de RVCC, hoje em dia, encontra-se ainda numa fase de emergência pelo que as suas especificidades são ainda difusas e as fronteiras das competências a que fazem apelo esbatem-se, em muitos casos, noutros perfis profissionais já estabilizados. Futuramente espero, que às profissionais de RVC seja aplicada a metodologia inerente aos Centros, isto é, que sejam reconhecidas todas as competências que foram produzindo nas suas práticas de trabalho com os adultos, a fim de se poder consolidar uma nova carreira profissional especializada.

Este caminho de enriquecimento humano e profissional percorrido por mim até hoje, só se concretizou graças a quem me lançou o desafio da educação e formação de adultos e me fez acreditar num projecto, acima de tudo numa missão, por vezes amarga mas que dedico com todo o meu empenho. Vejo uma tarefa amarga no sentido que devido a alguns defeitos de informação e propaganda e, convenhamos que também, a algumas eventuais más práticas, corre a ideia de que tudo o que diga respeito às “Novas Oportunidades” significa facilitismo. Também há a ideia de que só os saberes escolares ou de formato escolarizado podem ser reconhecidos como competências. Estes aspectos contribuem para a desacreditação social desta modalidade de certificação escolar. É importante que se entenda que as competências reconhecidas e validadas, resultam dos saberes diversos e das práticas do saber-aprender, do saber-fazer e do saber- actuar, consolidados na pessoa do adulto e não de aprendizagens escolares entretanto esquecidas, porque não foram sendo utilizadas no dia-a-dia, ao longo da

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

vida. A tarefa dos diferentes intervenientes no processo de RVCC, do lado dos CNO's (Técnicos, Formadores e outros) é de acompanhar e ajudar os adultos na interpretação dos objectivos e no auto-reconhecimento das competências desenvolvidas ou a desenvolver, numa perspectiva dignificante, de rigor e de flexibilidade e também de justiça social, e não, numa perspectiva de facilitismo e de desacreditação do sistema. O reconhecimento, validação e certificação de competências não pode ser visto como a forma mais fácil e rápida de adquirir a qualificação das populações, a sua importância ultrapassa em muito os resultados da certificação, sendo um processo com impactos no aumento do interesse pela aprendizagem continuada, e pela consciência como cidadãos.

Ao Longo deste tempo tive sempre o interesse e motivação em frequentar formação contínua. Fiz várias formações quer pela DGFV quer pela ANQ entre outras formações de interesse pessoal. Segundo Paulo Freire (1975), *“Desta maneira, o educador já não é o que apenas educa, mas o que enquanto educa, é educado em diálogo, com o educador que ao ser educado também se educa. Ambos assim se tornam sujeitos de autoridade...”*.

Para além de frequentar formações constantemente e ter o interesse em aumentar o meu conhecimento, o trabalho no CNO tem sido uma aprendizagem constante. Ao longo da minha vida profissional aprendi e continuo a aprender bastante, com os adultos e como com os meus colegas, estes foram agentes de aprendizagem fundamentais no auxílio do meu processo de aprender. Fui aprendendo “através da prática, por ajustamentos sucessivos”, através de “tentativa erro” mas no entanto valorizo muito a formação contínua, considerando essencial para a minha evolução profissional. Segundo Pineau, quem educa o educador será “*eu, os outros e as coisas*”. Ou seja, o meu processo de educação ao longo deste tempo foi feito por mim, pelos outros e pelas coisas que ao longo da minha história se tornaram visíveis. Fui adquirindo experiências, as quais me permitiram ultrapassar os problemas que foram e vão sendo colocados no meu dia-a-dia. Segundo Freire (1997, p. 79) *“Ninguém, nasce feito. Vamos nós fazendo aos poucos na prática social de que tomamos parte”*, assim ao acumularmos as nossas experiências, vamos construindo a nossa identidade. O Ser Humano encontra-se constantemente num processo formativo que dura ao longo de toda a vida.

Assim, fazendo um balanço, tendo em conta tudo o que vivenciei, acredito que o RVCC é positivo, principalmente, pela motivação que cria no adulto, ao valorizar a sua experiência e ao ajudá-lo a projectar o seu futuro. Ao longo destes 6 anos presenciei, que os adultos ao passarem pelo CNO ganham uma motivação e uma vontade de dar continuidade ao seu processo formativo, o que contribui para uma consciencialização da importância da formação e da aprendizagem ao longo da vida. Apesar das controvérsias, das lacunas e de algumas distorções do próprio processo, verificámos nestes últimos dois anos uma mudança no panorama da educação e formação de adultos em Portugal, não há registo de uma adesão tão significativa da população portuguesa, mas teremos de esperar uns anos para perceber qual o impacto dessa adesão.

Em suma, as minhas aprendizagens foram através de uma reflexão sobre os meus percursos pessoais e profissionais (auto-formação), na relação com os outros, numa aprendizagem conjunta que fiz apelo à consciência, aos sentimentos e às emoções (hetero-formação); através do meio e das coisas (dos saberes, das técnicas, das culturas, das artes, das tecnologias) e da minha compreensão crítica. (Nóvoa, 2002).

2.3 REFLEXÃO SOBRE A METODOLOGIA UTILIZADA

A realização desta narrativa contribuiu para a minha auto-formação. A educação acontece ao longo de toda a vida e é um elemento central para a compreensão de todas as experiências de vida poderem ser geradoras de competências, desde que se reflecta acerca de cada uma delas de modo a retirar aprendizagens significativas. Ora, este é um dos principais objectivos desta minha narrativa autobiográfica, reflexão sobre o meu percurso profissional enquanto formadora de adultos e identificação de momentos que constituem a base da minha aprendizagem.

Ao realizar esta narrativa houve da minha parte uma implicação/sentido, na medida em que mostrei uma disponibilidade para descrever momentos da minha vida, compreendendo a lógica dos processos. Na descrição das minhas experiências, tive que as, seleccionar e ordenar de forma explicar e descrever o seu sentido, considerando que não foi fácil na medida em que houve uma grande preocupação na objectividade, atribuindo um significado ao vivido e

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

tentando de uma forma exaustiva descrever todos os acontecimentos. Passagem de um “vivido”, repleto de ideias, emoções e imagens a uma ordenação e à transmissão pela linguagem, para que a narrativa seja perceptível a terceiros, não é tarefa fácil.

A passagem da narrativa oral para a narrativa escrita exigiu um distanciamento face ao vivido. No entanto são duas dinâmicas divergentes mas complementares, tornando o processo da narrativa biográfica difícil e confuso.

A minha reflexão partiu do ponto zero, porque é uma das primeiras vezes que estou a reflectir sobre o meu percurso profissional. As grandes dificuldades sentidas ao elaborar a narrativa foram em primeiro lugar seleccionar e organizar informação. No mundo da formação de adultos, todos os dias são dias e existem inúmeros acontecimentos que nos parecem importantes. Depois, descrever a rememoração destes momentos seleccionados também não foi tarefa fácil, exige grande domínio da língua para explorar o seu potencial evocador, de modo a que esteja o mais próximo possível dos mundos evocados. A narrativa foi lida e relida questionando-me numa confrontação comigo própria, sobre o sentido do que escrevi. Houve uma dificuldade, pois desempenhei diferentes papéis, “estudante; actor da formação; actor-contador; actor-escriptor e escritor-Intérprete” (Josso, 2002).

Considero o método biográfico muito útil porque é produtor do saber, estimula a autoformação, e o esforço pessoal de explicitação de uma dada trajectória de vida obriga a uma grande implicação e contribui para a tomada de consciência (G. Pineau).

No entanto, apesar de todas estas dificuldades com que me deparei, esta foi uma mais-valia porque consegui construir um conjunto de acontecimentos que fizeram sentido para mim. Compreender o modo como eu me formei e dei forma à minha existência é, de facto, um processo de interrogação, de descoberta, de criação e não de adequação ou eventual transformação em função de algo previamente definido e conhecido.

Contudo, a sociedade na qual vivemos apresenta-se em constante mutação, assim de acordo com a teoria do capital humano, é necessário apostar na formação sob pena de não possuímos um nível de qualificação necessário para o desenvolvimento do país. Como demonstro ao longo

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

da minha narrativa, foi sempre do meu interesse frequentar formação contínua e com o objectivo de uma aprendizagem ao longo da vida.

Como é do meu interesse uma aprendizagem ao longo da vida, é esta a principal razão da frequência do mestrado. Assim sendo, as principais motivações que nortearam a frequência do mestrado são de ordem profissional e pessoal. É minha intenção passar a dominar melhor os processos em que estou envolvida e poder contribuir com mais sabedoria para a evolução e valorização social partilhando colaborativamente conhecimentos, modos de pensar e fazer. A razão que me impele à frequência deste mestrado prende-se com uma ânsia de expandir conhecimentos no domínio das Ciências da Educação – Formação de adultos, para além dos adquiridos na licenciatura de Ciências da Educação da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra e ao longo da minha carreira profissional a trabalhar diariamente com adultos no reconhecimento, validação e certificação de competências. Os motivos que me regem são também de foro pessoal e académico

Considero que o que distingue o mestrado em Ciências da Educação – Formação de Adultos, Tema: Educação e Formação de Jovens Adultos Pouco Escolarizados, dos restantes mestrados, é a sua capacidade de dotar um aluno de ferramentas intelectuais e de reflexão que considero essenciais para uma análise crítica sobre as mais variadas dimensões sociais e culturais. Acredito que a flexibilidade de opções de futuras saídas profissionais daí resultante poderão «abrir portas» para o meu futuro profissional e académico.

É muito difícil concluir este trabalho, pois ele é apenas o começo de novos caminhos. A minha identidade profissional enquanto formadora de adultos é um processo em permanente mudança e construção. Sei que novos lugares são procurados, que outras pessoas irão contribuir para a minha formação, entretanto, sinto que encontrei um lugar especial ao realizar esta narrativa contribuindo para minha auto-formação e reflexão enquanto formadora de adultos.

AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA/ SUSPENSÃO DOS ADULTOS NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Este capítulo está dividido em dois pontos, no primeiro é apresentado e esclarecido todos os procedimentos metodológicos empreendidos deste estudo empírico. Apresenta-se a problemática do estudo, onde são descritas as questões que moveram a realização deste estudo . São descritos os objectivos gerais e específicos, posteriormente feito uma caracterização do CNO onde se pretende dar a conhecer os objectivos do mesmo, o modelo de organização, a articulação do CNO com a rede de entidades de educação e formação de adultos, o plano de auto-avaliação, o plano de formação da equipa, o âmbito da intervenção e a caracterização das instalações. Por último, é caracterizado a população da investigação e apresentado o modo como os dados foram alvo de tratamento e análise.

No segundo ponto descreveram-se os resultados encontrados com base numa investigação quantitativa e qualitativa. Num primeiro momento é feito uma caracterização da análise estatística dos dados retirados do SIGO (sistema de gestão da oferta educativa e formativa) referente ao período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010. Caracterizam-se os inscritos, os encaminhados para processo RVCC, os desistentes/suspensos e os certificados. São apresentados e discutidos os resultados obtidos da análise de conteúdo, tendo como base os relatos dos adultos que desistiram/suspenderam e dos técnicos do CNO. No final é apresentado uma síntese conclusiva.

3.1 METODOLOGIA DO ESTUDO

3.1.1 PROBLEMÁTICA DO ESTUDO

O meu envolvimento num projecto (CRVCC) desde Janeiro de 2005, enquanto profissional de RVCC de um dos quatrocentos e cinquenta e três Centros de Novas Oportunidades (CNO) que existentes no país, emergiu a curiosidade e a necessidade em explorar as causas da desistência/suspensão dos adultos no Centro de Novas Oportunidades. Importa recordar que ao longo destes 6 anos a caminho dos 7 anos de trabalho nesta área, estabeleci um contacto muito próximo com inúmeros indivíduos certificados. Pessoas que procuram os serviços do CNO por diferentes objectivos e que por razões diversas abandonaram o sistema escolar precocemente. Pessoas detentoras de percursos de vida idiossincráticos e que revelam possuírem um manancial de saberes, conhecimentos e competências que adquiriram com a “escola da vida”.

Nesta fase do meu percurso, considerei importante transcender as constatações pessoais decorrentes de meras observações, de conversas informais, de entrevistas a técnicos e de olhares de uma profissional, para tentar conhecer e perceber, de forma fundamentada e científica, as motivações que nortearam as pessoas a se inscrever no CNO, como se caracterizaram e principalmente as razões que levaram os adultos a desistir/suspender no CNO.

São estas e muitas outras questões que inquietaram-me e movendo-me simultaneamente no sentido de realizar este estudo empírico.

3.1.2 OBJECTIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS

Em termos gerais pretendeu-se estudar a dimensão e os motivos que levaram os adultos a desistir/suspender no Centro de Novas Oportunidades.

Especificamente na parte quantitativa onde foi realizado um tratamento estatístico dos dados, pretendeu-se: conhecer o momento e as circunstâncias em que se deu a desistência/suspensão; quantificar a percentagem de desistência/suspensão por género e por nível etário; comparar a taxa de desistência com as habilitações literárias e perante a situação profissional dos adultos.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Pretendeu-se também caracterizar os inscritos, os encaminhados para processo RVCC e os certificados perante o género, faixa etária e situação perante o emprego.

Posteriormente, na realização do estudo qualitativo, foram realizadas conversas informais e entrevistas semi-directas. Nas conversas informais teve-se como objectivos específicos perceber quais as expectativas iniciais que cada adulto tem em relação ao CNO e ao processo RVCC; sondar a opinião sobre as metodologias utilizadas pelo CNO para a situação pessoal de cada adulto; perceber a qualidade de serviços, equipa e instalações; avaliar o primeiro contacto do adulto com o CNO; avaliar as informações ocorridas no primeiro contacto; saber a opinião sobre o tempo médio do processo; apurar opiniões sobre a dimensão dos grupos; saber as razões que levaram os adultos a desistirem e se estes estariam interessados em voltar ao processo de RVCC; saber a opinião dos adultos sobre o que poderia ter acontecido para que não tivessem desistido e sondar quais as medidas que o CNO poderá implementar para evitar as desistências dos adultos no processo RVCC.

Já as entrevistas aos técnicos do CNO foram objectivos específicos: conhecer a origem do fenómeno da desistência; saber em que fase se incide o maior número de desistência e a sua razão; saber se a equipa pedagógica utiliza estratégias com vista a combater as desistências e conhecer a opinião dos técnicos sobre o que se pode fazer para trazer os adultos de volta ao centro.

3.1.3 BREVE CARACTERIZAÇÃO DO CNO

O CNO está, a funcionar desde 28 de Novembro de 2001, e dispõe de um espaço autónomo, devidamente equipado. Sendo o primeiro Centro do género implementado no Algarve e tendo, numa fase inicial, como área territorial de intervenção a totalidade dos concelhos da região (16 concelhos que albergam cerca de 400.000 habitantes), o CNO registou uma elevada procura pelo processo de RVCC.

No entanto, face ao recente alargamento da rede de CNOs na região, a actuação deste CNO passou a centrar-se prioritariamente nos concelhos de Faro, Loulé e Portimão.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Os objectivos físicos da equipa do CNO da extensão de Portimão, no qual decorreu o estudo empírico, resultam das metas anuais estabelecidas pela ANQ e pela entidade promotora. (ver quadro 1)

Nível de Ensino	Nº Meses	Inscritos	Com Diagnóstico e Encaminhamento Definido	Em Processo RVCC	Certificados RVCC (Parcial e Total)
Básico	24	800	720	504	479
Secundário	24	800	720	324	292
TOTAL		1600	1440	828	771

Quadro 1 – Metas Estabelecidas em 2010 para o CNO da Extensão de Portimão

Como público-alvo consideram-se os públicos prioritários definidos pelo Plano Nacional de Emprego, bem como o público em geral e entidades que se dirijam ao CNO com o objectivo de qualificar os seus trabalhadores

Os CNO, de acordo com as intenções expressas na Iniciativa Novas Oportunidades e nos termos do n.º 1, do artigo 2.º, da Portaria n.º 370/2008, de 21 de Maio, têm como atribuições: o encaminhamento para ofertas de educação e formação que melhor se adequem ao perfil e às necessidades, motivações e expectativas de cada adulto; o reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida, para efeitos de posicionamento em percursos de qualificação e o reconhecimento, validação e certificação de competências adquiridas ao longo da vida, para efeitos de obtenção de um nível de escolaridade e de qualificação.

Neste sentido o CNO, procede ao Acolhimento dos candidatos, os quais, após sessões de diagnóstico e triagem são encaminhados ou para soluções educativas e/ ou formativas que mais se adequem ao seu perfil, ou para o desenvolvimento de um processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências de nível Básico ou Secundário. São seguidos, de uma forma rigorosa, os princípios e linhas de actuação estabelecidos na Carta de Qualidade dos Centros Novas Oportunidades.

A equipa do CNO funciona em instalações cedidas pela Câmara Municipal da região. O CNO está aberto ao público das 9:00h às 12:30h e das 14:00h às 17:30h. No entanto, o seu

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

funcionamento é alargado até às 22:00h, sempre que tal se justifique (dada a previsível indisponibilidade de alguns adultos em frequentar o processo em horário laboral). Tem 5 gabinetes de atendimento individual com a área total de 50 m², tem 2 salas para trabalho de grupo com uma área total de 60 m² e tem um espaço para acolhimento de 10 m². A actuação abrange prioritariamente o concelho de Portimão, dando assim resposta ao público desempregado inscrito no Centro de Emprego, (5.868 no final de Maio de 2009 nos concelhos de Lagoa, Monchique, Portimão e Silves), bem como ao público empregado que apresente baixas qualificações escolares e às entidades que pretendam qualificar os seus trabalhadores.

A entidade promotora terá, no âmbito dos seus Planos de Formação anuais, um conjunto de ofertas formativas, para públicos empregados e desempregados, que visam servir de suporte à actividade do CNO, garantindo a existência de soluções adequadas ao perfil de cada adulto. Essa formação realizar-se-á sempre numa lógica de proximidade aos adultos e às populações.

O CNO dispõe, decorrente da sua actividade, de um conjunto de entidades parceiras com as quais tem colaborado ao longo dos anos no desenvolvimento da actividade formativa e mais recentemente de processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, pelo que estas serão privilegiadas procurando dinamizar de forma significativa a intervenção do CNO. São várias as instituições com as quais o CNO já possui ou irá estabelecer parcerias: Autarquias; Órgãos Desconcentrados de Administração Pública; Juntas de Freguesia; Associações Empresariais; Associações Culturais/Desportivas; Instituições Particulares de Solidariedade Social; Empresas, entre outras.

No ano de 2010, o CNO implementou o modelo estruturado de auto-avaliação CAF (*CommonAssessmentFramework*¹⁹).

Em cerca de dois anos, de **1-Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010**, este CNO inscreveu 889 adultos para o nível básico e 762 adultos para nível secundário o que faz um total de 1651

¹⁹ A estrutura Comum de Avaliação (*CommonAssessmentFramework* - CAF) é um modelo de auto-avaliação do desempenho organizacional, especificamente desenvolvido para ajudar as organizações do sector público a aplicar as técnicas da gestão da qualidade total, melhorando o seu nível de desempenho e de prestação de serviços. A CAF baseia-se no pressuposto de que as organizações atingem resultados excelentes ao nível do desempenho na perspectiva dos cidadãos/clientes, colaboradores e sociedade quando têm lideranças que conduzem a estratégia, o planeamento, as pessoas, as parcerias, os recursos e os processos.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

pessoas. Neste mesmo período houve 155 desistências/suspensões ²⁰para o nível básico e 406 desistência/suspensões para o nível secundário

Foram encaminhados no nível básico 865 pessoas, e no nível secundário 710 pessoas. No que diz respeito aos encaminhamentos para processo de RVCC, houve 786 pessoas encaminhadas para processo de RVCC nível básico e 518 pessoas encaminhadas para processo RVCC nível secundário. Como nem todas as pessoas que são encaminhadas entram em processo pois existe uma percentagem de desistências nesta fase, só 671 pessoas entraram em processo RVCC nível básico e 482 pessoas entraram em processo RVCC nível secundário. Durante estes dois anos o Centro de Novas Oportunidades teve como resultados 122 certificados no nível secundário e 339 certificados no nível básico.

Há contudo um problema de desistência que preocupa os profissionais RVC, os formadores das diferentes áreas de competências-chave²¹, assim como o director e o coordenador pedagógico deste CNO.

3.1.4 POPULAÇÃO DA INVESTIGAÇÃO

Neste projecto optou-se pela metodologia qualitativa e quantitativa. Foram utilizadas três amostras diferentes. Numa primeira análise utilizou-se uma metodologia quantitativa, na análise estatística dos dados de dois anos (de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010) inseridos no SIGO. Esta análise centralizou-se nos dados globais, desde inscritos (1651 adultos), encaminhados (1304 adultos) e nos 34 % de adultos desistentes/suspensos (561 adultos) dos dois anos. Foram também caracterizados os 461 certificados

Numa segunda análise utilizou-se a metodologia qualitativa usando como técnicas de recolha de dados entrevistas semi-directivas e conversas informais em pequenos grupos. Os grupos

²⁰• Quando referimos desistências diz respeito a todos os adultos que desistiram ou suspenderam

²¹ Entende-se por competências-chave a combinação de conhecimentos, capacidades e atitudes necessárias à realização e desenvolvimento pessoais. As competências-chave diferenciam-se quanto à sua natureza e ao grau de complexidade.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

eram heterogéneos, compostos por adultos de diferentes idades e diferentes níveis de qualificação.

Participaram nas entrevistas 7 técnicos do CNO que se caracterizam conforme o quadro n.º 2

Categoria	Função	Idade	Formação Académica
E1	Técnica de Diagnóstico	38 Anos	Licenciada em Psicologia Clínica
E2	Profissional de RVCC	37 Anos	Licenciada em Psicologia Educacional
E3	Profissional de RVCC	31 Anos	Licenciada em estudos portugueses
E4	Formadora de Linguagem e Comunicação e Cidadania e empregabilidade	27 Anos	Licenciada em português francês
E5	Formador de Matemática para a Vida e tecnologia da informação e comunicação	43 Anos	Bacharelato em Administração e Contabilidade
E6	Formador de Cultura, língua e comunicação (CLC)	32 Anos	Licenciatura em Português / Inglês
E7	Formador de Cidadania e Profissionalidade	29 Anos	Licenciatura em Sociologia

Quadro 2: Caracterização da Equipa técnica-pedagógica que participou nas entrevistas

Nas conversas informais ocorreu uma selecção aleatória de sessenta e um adultos desistentes/suspensos. Contactou-se telefonicamente 100 adultos, dos quais 61 aceitaram a participar nas conversas informais.

Dos sessenta e um adultos que participaram nas conversas 80% eram do nível secundário e 20% eram do nível básico (cf. Gráfico n.º 1 e anexo VI, quadro n.º 32)

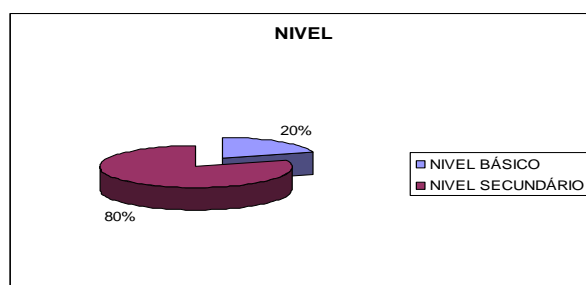


Gráfico n.º 1: Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por nível de qualificação

Dos 61 adultos, 39 adultos eram empregados e 22 adultos eram desempregados, conforme pode-se verificar no gráfico n.º 2. Dos empregados todos eram trabalhadores por conta de

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

outrem, já nos desempregados 3% era Não DLD > 12 meses²², e 33 % eram DLD <12 meses²³ (cf. Gráfico n.º 3 e anexo VI, quadro n.º 31)

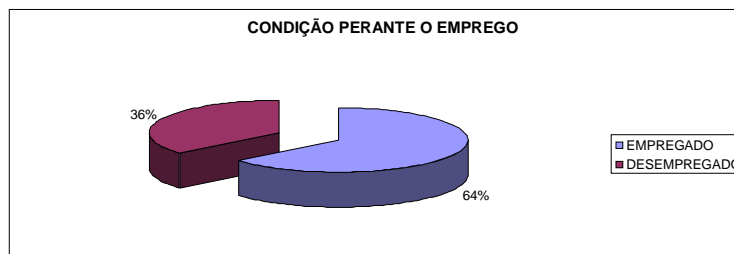


Gráfico n.º2: Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por condição perante o emprego

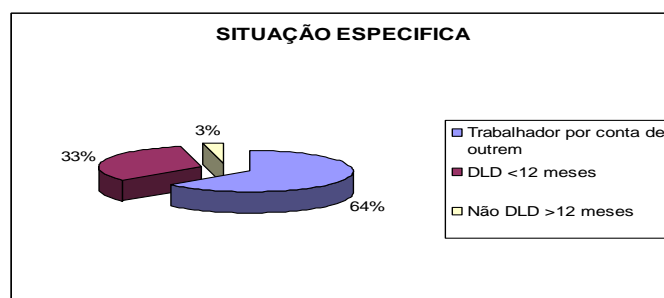


Gráfico n.º3: Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por situação específica de emprego

Relativamente ao sexo a percentagem esteve equilibrada, pois 51% foram mulheres e 49% foram Homens. (cf. Gráfico n.º 4 e anexo VI, quadro n.º 28).

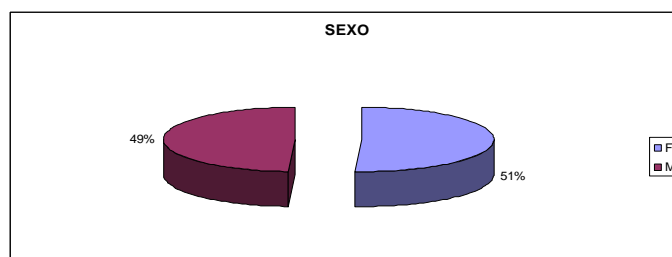


Gráfico n.º4: Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por sexo

²² Desempregado há menos de 12 meses

²³ Desempregado de Longa Duração com mais de 12 meses

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

O grupo de adultos era constituído por 35% de adultos com idades compreendidas no intervalo de 31 a 40 anos, 26% entre os 41 a 50 anos, 18% entre 51 a 60 anos e 16% entre 26 a 30 anos (cf. Gráfico n.º 5 e anexo VI, quadro n.º 29)

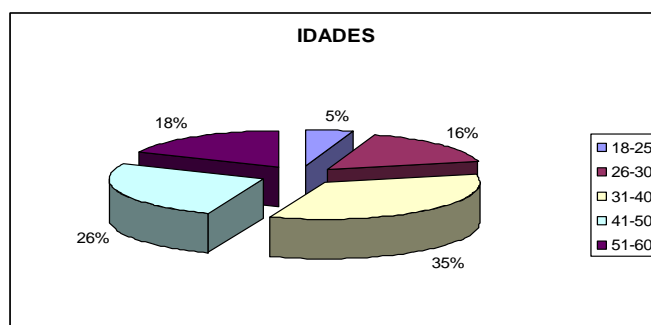


Gráfico n.º 5 Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por idades

3.1.5 PROCEDIMENTOS DE RECOLHA E TRATAMENTO DE DADOS

Após a definição da temática da investigação e dos objectivos orientadores do estudo, foi definida a metodologia a aplicar de forma a ter em conta a especificidade deste projecto de investigação, bem como a obtenção dos resultados que se pretendem atingir .

Uma vez que este trabalho teve como enfoque privilegiado conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos no CNO, a problemática e os objectivos descritos justificaram a escolha da metodologia quantitativa e qualitativa, pois permitiram explorar as razões que levaram os adultos a terem desistido/suspensão. Considerou-se, num primeiro momento em que foi feita uma análise estatística dos dados inseridos na base geral do SIGO no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010, a investigação quantitativa²⁴ a mais adequada devido às suas características.

²⁴ Este procedimento tem uma inferência dedutiva, o objectivo é a comprovação e tem como finalidade o teste de teorias, predição, estabelecimento de factos e teste de hipóteses. A investigação quantitativa neste momento foi a mais adequada, uma vez que a realidade investigada era muito objectiva e a sua amostra era muito grande, pretendendo-se uma análise dos dados estatísticos e numérica.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Posteriormente optou-se por uma investigação qualitativa²⁵, utilizando como técnicas e instrumentos de recolhas de dados, as conversas informais e as entrevistas do tipo semi-directivo.

Realizaram-se conversas informais em dez pequenos grupos de 6/7 adultos suspensos/desistentes quer do nível básico quer do nível secundário, fazendo um total de sessenta e um adultos participantes. As *conversas informais* podem proporcionar um conjunto mais alargado de dados. São de extrema utilidade ao investigador, facultam aspectos que muitas vezes são omissos nas entrevistas realizadas, uma vez que o indivíduo se encontra mais relaxado, não estando limitado pelo carácter de conversa “oficial” associado à realização das entrevistas.

Os adultos foram contactados por telefone com o convite para participarem no estudo em causa e posteriormente por correio electrónico, definiram-se datas de encontros para as conversas informais, onde se reforçou a pertinência do contributo deles e os pressupostos destas conversas, nomeadamente o princípio do não julgamento, para que a partilha fosse livre, fluida e fortuita em termos de ideias e sugestões. Estes encontros tiveram a duração de uma hora.

A recolha de dados das conversas informais foi feita com base de anotação cuja ponderação sobre as mesmas, permitiu a recolha de elementos suficientes de reflexão e de algumas conclusões.

A construção do guião das conversas informais (cf. Anexo IV) estruturou-se em blocos de questões de forma permitir apurar os vários elementos que se pretendiam como fulcrais para o estudo em causa. Foram seleccionadas algumas questões que se prendiam no âmbito e lançadas para discussão livre cuja intenção era captar as ideias dos adultos sem lhes fazer perguntas directamente, e também desencadear a conversa se eles tivessem dificuldade em dialogar.

Partiu-se do passado para o presente e do presente para o futuro, incidindo essencialmente sobre cinco momentos, precedidos pela recolha de alguns dados de caracterização (idade, sexo,

²⁵ Este procedimento não confirma, nem infirma hipóteses prévias, a sua inferência e o seu objectivo é a interpretação. Uma vez que a realidade investigada (saber as razões que levam os adultos a suspender/desistir) é subjectiva e complexa e os resultados esperados eram preposições e especulações optou-se por a utilização deste método

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

nível de habilitações). Um primeiro momento direccionou-se à percepção da qualidade, tentando aí avaliar a qualidade do serviço prestado na fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento.

Num segundo momento foram introduzidas questões direccionadas à caracterização do processo, para tentar perceber as expectativas iniciais que cada adulto teve em relação ao processo de RVCC, se estas foram as mesmas relativamente ao que encontrou; sondar as opiniões sobre a metodologia utilizada pelo Centro de Novas Oportunidades para a situação pessoal de cada adulto; perceber a qualidade da relação pedagógica e saber a opinião sobre o tempo médio do processo.

Um terceiro momento incidiu nas expectativas individuais dos adultos, onde foram exploradas questões para perceber quais as dificuldades que os adultos tiveram ao longo do processo.

Num quarto momento, foram colocadas questões direccionadas às condições materiais e de frequência, tentando aí descortinar a opinião sobre o horário, espaço e tamanho do grupo para este tipo de processo.

Por último, num quinto momento, incidiu-se nos motivos da desistência e saber soluções, onde foram exploradas as razões que levaram os adultos a desistir e se estes estariam interessados em voltar ao processo, saber a sua opinião sobre o que poderia ter acontecido para que não tivessem desistido; e sondar quais as medidas que o CNO poderá implementar para evitar as desistências dos adultos no CNO.

Este processo de recolha de informação decorreu entre Março e Abril de 2011, passando-se posteriormente à transcrição de resultados, e a atribuição de códigos aos adultos que participaram. Quanto à análise das informações (cf. Anexo V) obtidas através das conversas informais, no âmbito desta pesquisa, utilizou-se a técnica da análise de conteúdo²⁶.

²⁶ A análise de conteúdo tem vindo a ocupar um lugar cada vez maior na investigação social, nomeadamente porque oferece a possibilidade de tratar de forma metódica informações e testemunhos que apresentam um certo grau de profundidade e de complexidade (Quivy, 2003). Segundo Bardin (2004) a análise de conteúdo consiste num conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens. Não deixando de ser uma técnica complexa, a análise de conteúdo está actualmente muito facilitada pelo recurso a programas informáticos de análise qualitativa, que ajudam na tarefa de dissecar o texto.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Também foi do interesse conhecer a opinião dos técnicos sobre a desistência dos adultos no CNO. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas a 7 técnicos da equipa técnico-pedagógica, com os quais propôs-se fazer o levantamento do maior número de informação possível, relativamente às causas da elevada taxa de desistência/suspensão existente no CNO. Com a utilização deste instrumento pode-se não só conhecer as diversas opiniões acerca das possíveis causas da desistência/suspensão, mas também as percepções e intenções dos técnicos em relação a este assunto, e o que pensam fazer para colmatar este problema.

Esta metodologia exigiu uma grande disponibilidade e receptividade por parte dos técnicos da equipa pedagógica do CNO que participaram neste estudo. Tal deveu-se ao facto de ser colega directa e exercer funções também enquanto Profissional RVC no mesmo Centro. Estes encontros revelaram-se de uma grande disponibilidade, cooperação e empatia, acabando por funcionar como momentos de auto-reflexão. No entanto, tratou-se de uma auto-reflexão orientada pela entrevista.

Nos encontros para a realização das entrevistas que ocorreram individualmente e sempre agendadas com base na disponibilidade dos entrevistados, o acolhimento ao entrevistador pautou-se por uma simpatia e amabilidade extrema.

O guião da entrevista aos técnicos (cf. Anexo I) foi estruturado de forma apartir do passado para o presente e do presente para o futuro, incidindo essencialmente em quatro momentos. Um primeiro momento direccionou-se para a dificuldade dos adultos na fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento, tentando-se aí perceber as expectativas iniciais do adulto e se a inscrição é um acto por vontade próprio ou por um encaminhamento de alguma instituição. Um segundo momento direccionou-se para a caracterização do processo RVCC, onde tenta-se perceber o perfil dos adultos para o processo RVCC, e quais foram as expectativas que tiveram em relação ao processo. No terceiro momento, tenta-se perceber a opinião a cerca do horário de funcionamento, sobre o tamanho dos grupos, sobre o tempo médio e as condições gerais do CNO. Também foi do interesse neste momento, saber a opinião

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

dos técnicos sobre a metodologia utilizada e qual o acompanhamento que os mesmos prestaram. O quarto momento foi direccionado para perceber dificuldades dos adultos no processo de RVCC, tentando-se aí descortinar a origem do fenómeno da desistência, em que fase do processo se incidiu o maior número de desistências, a sua razão; e as dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo RVCC. Por fim, foram introduzidas questões para apurar opiniões sobre como combater e evitar as desistências no CNO.

Apesar de se ter construído um guião de entrevista, que serviu de base ao desenvolvimento da mesma, procurou-se deste modo que todos os elementos respondessem às mesmas questões, mas no entanto a entrevista adaptou-se ao entrevistado. Contudo, por vezes, existiu necessidade de reformular e voltar a posicionar os sujeitos na questão específica. Tal ocorreu pelo modo livre e espontâneo com que foram respondendo e pelo facto de como alguns assuntos estavam interligados.

Ao longo das entrevistas foram tiradas notas, sendo bem recebido pelos colegas. O sigilo e a confidencialidade, assim como o objectivo da entrevista foram sempre mencionados antes de se iniciar a recolha de dados. Terminadas as entrevistas, procede-se à sua transcrição e à atribuição de códigos aos entrevistados, cumprindo (cf. Anexo III), assim, a regra da confidencialidade.

Quanto à análise das informações obtidas através destas entrevistas, no âmbito desta pesquisa, utilizou-se também a técnica da análise de conteúdo (cf. Anexo II). Esta assume-se como uma técnica delicada a qual exigiu muita paciência e precisão, não sendo de fácil aplicabilidade. Exigiu disciplina, capacidade de escolha de categorias, (procurou-se categorias codificadas que não fossem exclusivas e não ambíguas), rigidez na decomposição do conteúdo e na contagem dos resultados das análises.

Com o intuito de conseguir uma análise ainda mais aprofundada, conjugou-se ainda a análise quantitativa à análise qualitativa, uma vez que os resultados da segunda não são passíveis de quantificação e os resultados da análise quantitativa podem ser objecto de interpretação qualitativa. Partimos de uma análise estatísticas dos dados do SIGO no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010. Foi usado no tratamento dos dados o programa utilitário

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Excel 2010, sendo criado uma grelha para cada fase do processo com uma linha por cada adulto, e um grupo de colunas para todas respectivas variáveis. Dos seus totais verticais por questão foram extraídos os valores para os gráficos correspondentes apresentados no ponto 3.2 e no anexo VI

Começou-se por conhecer o público inscrito no CNO nesse período (1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010), tanto para o nível básico como para o nível secundário, efectuando uma caracterização dos adultos por género, situação face ao emprego e por faixa etária. Depois seguiu-se uma caracterização dos adultos encaminhados para processo RVCC, tendo também por base uma caracterização por género, por situação face ao emprego e por faixa etária. Como o objectivo era caracterizar um perfil tipo de adultos desistentes, foi feito uma análise dos dados, quantificando a percentagem de desistências por género, por situação face ao emprego, por faixa etária e por fase do processo. Por fim, fomos conhecer o perfil típico de adultos que chegavam ao fim, tendo como objectivo comparar e chegar algumas conclusões. Começou-se por quantificar a percentagem de certificados por género, situação face ao emprego e por faixa etária. O tratamento dos dados deu lugar a um conjunto de conclusões que foram incluídas no projecto, permitindo apresentá-las em pormenor no ponto da síntese conclusiva.

3.2 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.2.1 Caracterização dos adultos inscritos no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Com o objectivo de poder caracterizar um perfil típico de adultos que se inscreveram no CNO, quer ao nível básico, quer ao nível secundário, foi desenvolvido uma análise dos dados registados do SIGO no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010. No que se refere à actividade registada no CNO, e em termos da análise dos indicadores relativos aos inscritos constatou-se neste período que se inscreveram 889 adultos no nível básico, 762 adultos no nível secundário, o que faz um total de 1651 inscritos no Centro de Novas Oportunidades. Dos 889 adultos inscritos no nível básico 50,7% (451) são Homens, e 49,3% (438) são mulheres. (cf. Gráfico n.º 6 e anexo VI, quadro n.º 1). Dos 762 adultos inscritos no nível secundário 50,7% (386) são Homens e 49,3% (376) são mulheres (cf. Gráfico n.º 7 e anexo VI, quadro n.º 4)

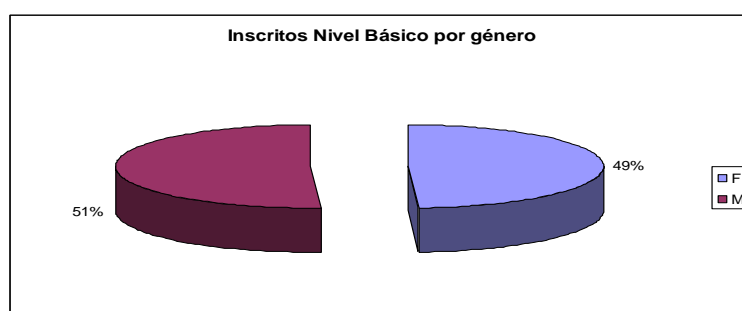


Gráfico n.º 6: Distribuição dos Inscritos Nível Básico da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

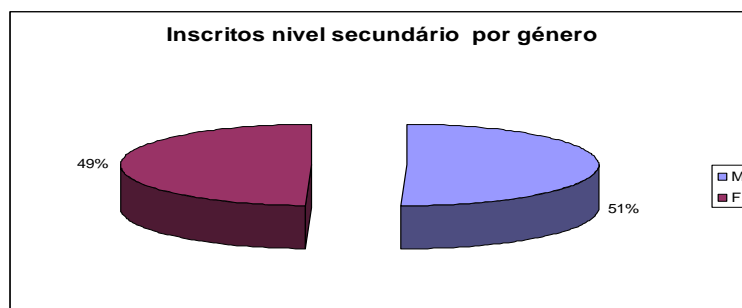


Gráfico n.º 7: Distribuição dos Inscritos Nível Secundário da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Relativamente à análise dos inscritos consoante a situação face ao emprego, verificou-se que no nível básico a maioria 51,4% (457 adultos) são desempregados²⁷, 45% (400) são empregados²⁸, 9,2% (26 adultos) são outra²⁹ e por fim temos 0,7% (6 adultos) reformados. (cf. Gráfico n.º 8 e anexo VI, quadro n.º 2). Para o nível secundário a maioria das inscrições são adultos empregados, com cerca de 57,1% (435 adultos), depois seguem-se os desempregados com cerca de 39,2% (299 adultos), a situação de outra com cerca de 3,4% (26 adultos) e por fim com uma percentagem mais baixa cerca de 0,3% os reformados (cf. Gráfico n.º 9 e anexo VI, quadro n.º 5).

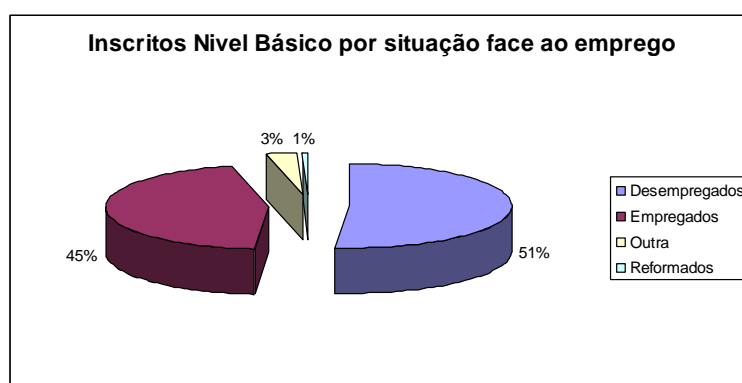


Gráfico n.º 8: Distribuição dos Inscritos Nível Básico da base geral do SIGO por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

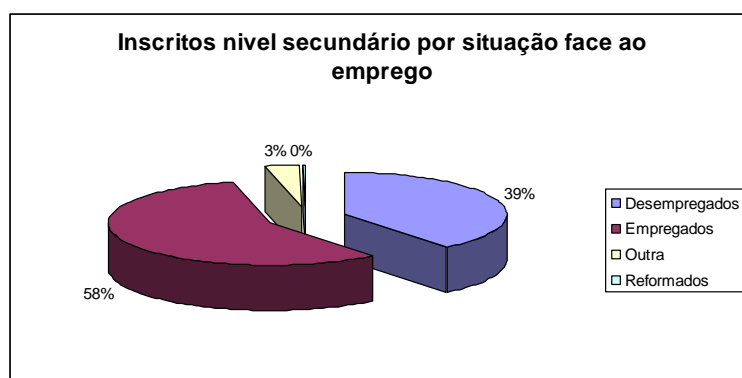


Gráfico n.º 9: Distribuição dos Inscritos Nível Secundário da base geral do SIGO por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

²⁷ Desempregados de Longa Duração DLD > 12 meses, e Desempregados de curta duração Não DLD < 12 meses

²⁸ Empregados por conta própria e por conta de outrem

²⁹ Procura do primeiro emprego, trabalhadores domésticos

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Ao longo destes 2 anos, verificou-se que a grande procura das inscrições no CNO para o nível básico situa-se na faixa etária dos 41 aos 50 anos com cerca de 34% (302 adultos). Em seguida vem a faixa etária dos 31 aos 40 anos com cerca de 28,6% (254 adultos), seguindo-se a faixa etária entre os 51 a os 60 anos com cerca de 19,5% (173 adultos). Só depois surgem os indivíduos entre os 26 e os 30 anos com cerca de 7,9% (70 adultos) e em seguida com uma taxa muito idêntica os indivíduos entre os 18 e os 25 anos com cerca de 7,6% (68 adultos). Com uma baixa procura vem a faixa etária entre os 61 e os 70 anos com cerca de 2,1% (19 adultos) e por último situa-se a faixa entre os 71 e os 80 anos com cerca de 0,3% (3 adultos) (cf. Gráfico n.º 10 e anexo VI, quadro n.º 3).

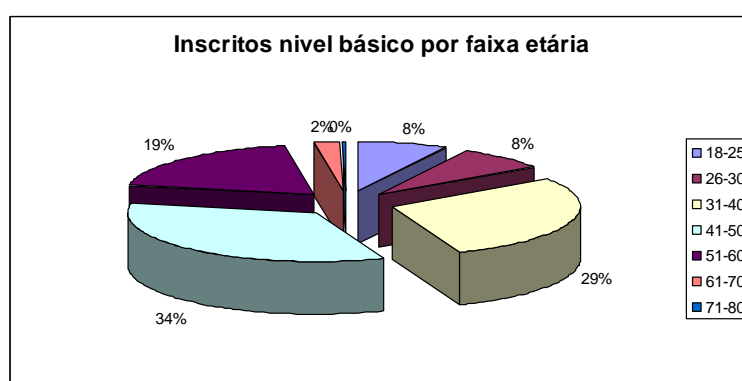


Gráfico n.º 10: Distribuição dos Inscritos do nível básico da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Da análise feita às inscrições do nível secundário, de acordo com a faixa etária, verificou-se que existe um maior número de inscritos situados na faixa etária entre os 31 aos 40 anos com cerca de 36,5% (278 adultos), seguindo-se a faixa etária dos 41 aos 50 anos com cerca de 22,2% (169 adultos). Em terceiro lugar verificou-se a faixa etária dos 26 aos 30 anos com cerca de 18,6% (142 adultos), surgindo depois a faixa etária entre os 51 e os 60 anos com cerca de 12,1% (92 adultos). Em penúltimo constatou-se a faixa etária entre os 18 e os 25 anos com cerca de 9,6% (73 adultos) e com uma procura muito reduzida situou-se a faixa etária entre os 61 e os 70 anos com cerca de 1% (8 adultos). No nível secundário não se verificou inscritos na faixa etária entre os 71 e os 80 anos (cf. Gráfico n.º 11 e anexo VI, quadro n.º 6)

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

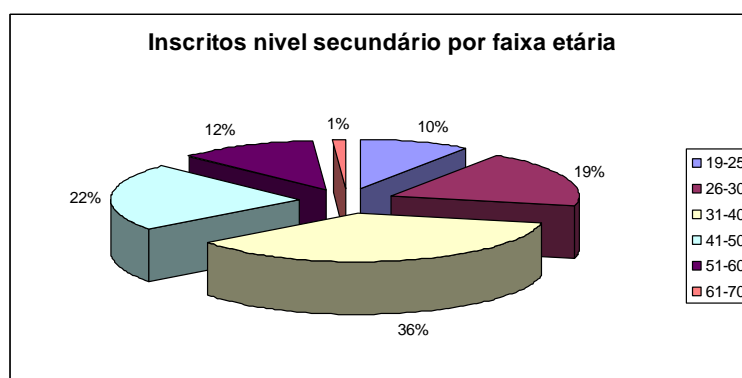


Gráfico 11: Distribuição dos Inscritos do Nível Secundário da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

3.2.2 Caracterização dos adultos encaminhados para processo RVCC no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Ao fazer uma análise da situação face ao emprego dos adultos encaminhados para processo RVCC nível básico e nível secundário, verificou-se que no nível básico existe cerca de 51,3% (403 adultos) de adultos empregados, e 44,8% (352 adultos) de adultos desempregados. A situação de outra apresenta cerca de 3,3% (26 adultos) e os reformados com cerca de 0,6% (5 adultos) (cf. Gráfico n.º 13 e anexo VI, quadro n.º 10). Já no nível secundário constatou-se que, a maioria dos adultos encaminhados para processo RVCC são empregados, com cerca de 70,5% (365 adultos), seguindo-se os desempregados, com cerca de 25,3% (131 adultos). A situação de outra com cerca de 4,1% (21 adultos) e os reformados com cerca de 0,2% (1 adultos) são os que apresentam uma percentagem mais baixa. (cf. Gráfico n.º 12 e anexo VI, quadro n.º 11).

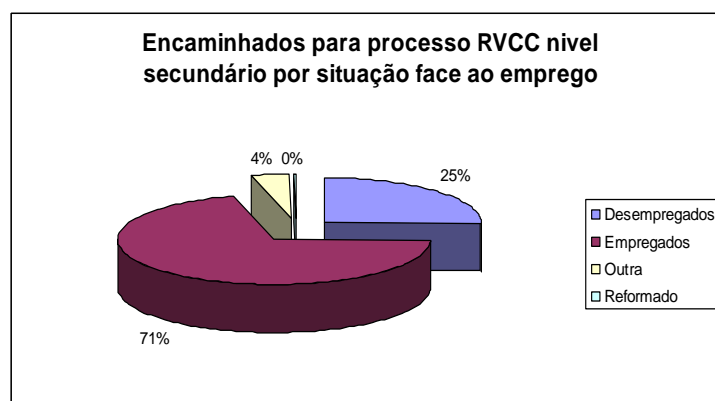


Gráfico 12: Distribuição dos encaminhados para processo RVCC nível secundário por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

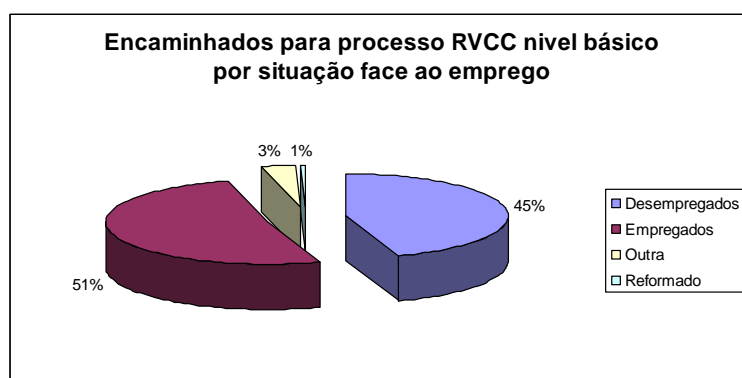


Gráfico 13: Distribuição dos encaminhados para processo RVCC nível básico da base geral do SIGO por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Ao analisar os adultos encaminhados para processo de RVCC de acordo com a faixa etária, verificou-se para o nível básico a maior percentagem de adultos situa-se entre os 41 e os 50 anos com cerca de 34,9% (274 adultos), seguindo-se a faixa etária entre os 51 e os 60 anos com cerca de 20,5% (274 adultos). Com uma percentagem mais baixa, a faixa etária entre os 26 e os 30 anos com cerca de 7,6% (52 adultos), seguindo-se a faixa dos 18 e os 25 anos com cerca de 5,1% (40 adultos), e por último com uma menor percentagem a faixa entre os 61 e os 70 anos com cerca de 2,5% (20 adultos) e a faixa etária dos 71 e os 80 anos com cerca 0,4% (3 adultos) (cf. Gráfico n.º 14 e anexo VI, quadro n.º 11).

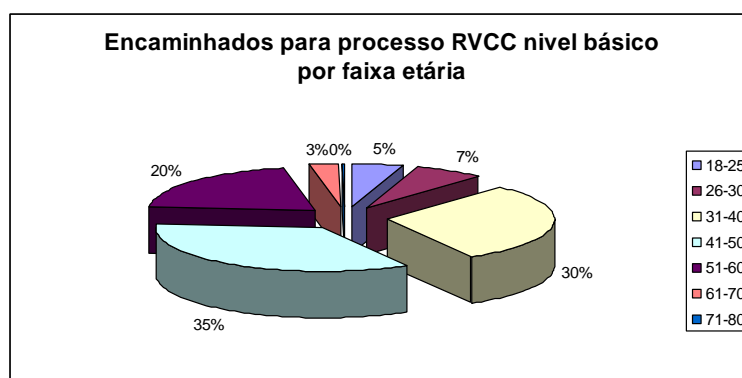


Gráfico 14: Distribuição dos Encaminhados para processo RVCC nível básico da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

No nível do secundário, existe diferenças, pois a faixa etária que apresenta um maior número de adultos encaminhados para processo de RVCC é a dos 31 aos 40 anos com cerca de 37% (188 adultos), seguindo-se a faixa etária dos 41 aos 50 anos com cerca de 27% (140 adultos).

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Em seguida temos a faixa entre os 26 aos 30 anos com cerca de 16,4% (85 adultos) seguindo-se com uma percentagem aproximada a faixa etária dos 51 os 60 anos com cerca de 14,3% (74 adultos). Com uma percentagem inferior situa-se a faixa entre 18 e os 25 anos com cerca de 4,6% (24 adultos) e a faixa etária entre os 61 e os 70 anos com cerca de 1,3% (7 adultos) (cf. Gráfico 15 e anexo VI, quadro n.º 33).

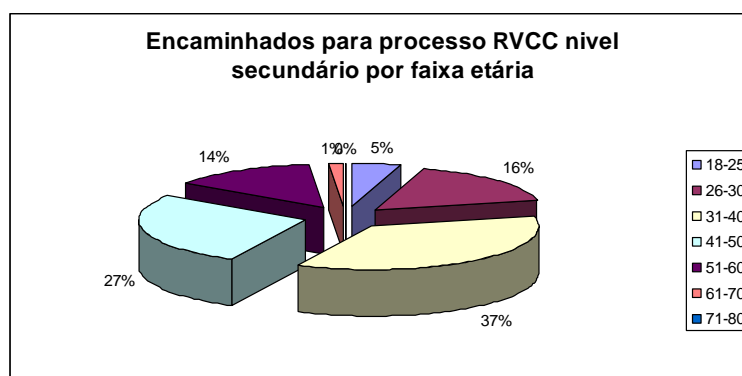


Gráfico 15: Distribuição dos Encaminhados para Processo RVCC Nível Secundário da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Dos encaminhamentos para processo RVCC, pode-se verificar relativamente ao género nos dois gráficos que se seguem (cf. Gráfico n.º 16, anexo VI, quadro n.º 9 e gráfico n.º 17 e anexo VI, quadro n.º 7), que no nível básico, 50,2% (395 adultos) são Homens e 49,7% (391 adultos) são Mulheres. Já no nível secundário cerca de 50,7% (263 adultos) são Homens e 49,2% (255 adultos) são Mulheres.

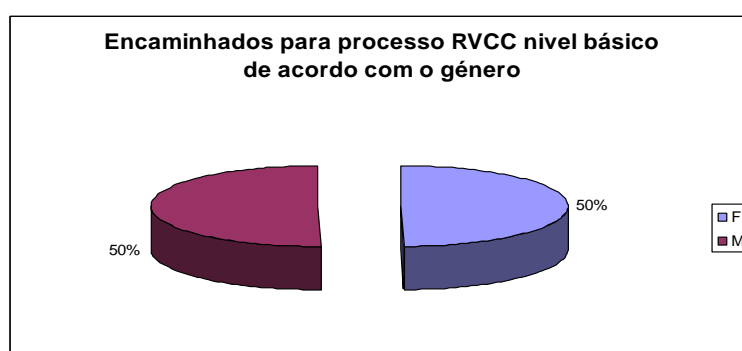


Gráfico 16: Distribuição dos Encaminhados para processo RVCC Nível Básico da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

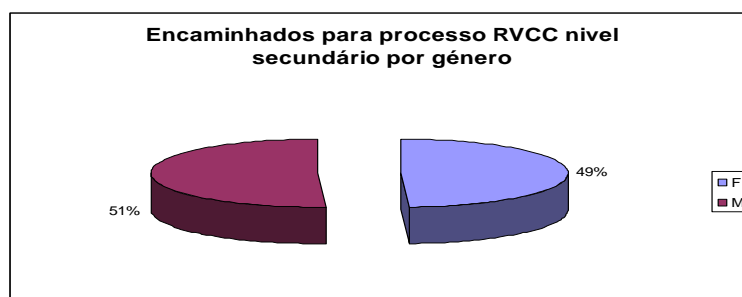


Gráfico 17: Distribuição dos Encaminhados para processo RVCC Nível Secundário da base geral do SIGO por gênero, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

3.2.3 Caracterização dos adultos desistentes/suspensos no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Com o objectivo de se poder caracterizar um possível perfil típico dos adultos que desistiram no Centro de Novas Oportunidades, começou-se por quantificar a percentagem de desistências, saber em que género se incidia o maior número de desistências, o nível etário dos adultos, a sua situação profissional e em que fase do processo desistiram.

Durante os dois anos (entre 1 Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010), inscreveram-se 889 adultos para o nível básico, 762 adultos para o nível secundário, o que faz um total de 1651 inscritos no Centro de Novas Oportunidades. Entretanto 17,4% (155 adultos) desistiu de prosseguir o nível básico (cf. Gráfico n.º19 e anexo VI, quadro n.º 36) e 53,3 % (406 adultos) desistiu de prosseguir o processo nível secundário (cf. Gráfico n.º 20 e anexo VI, quadro n.º 37). No global o centro teve uma taxa de desistência de 34 %, sendo a maior incidência no processo de RVCC nível secundário (cf. Gráfico n.º 18 e anexo VI, quadro n.º 35).

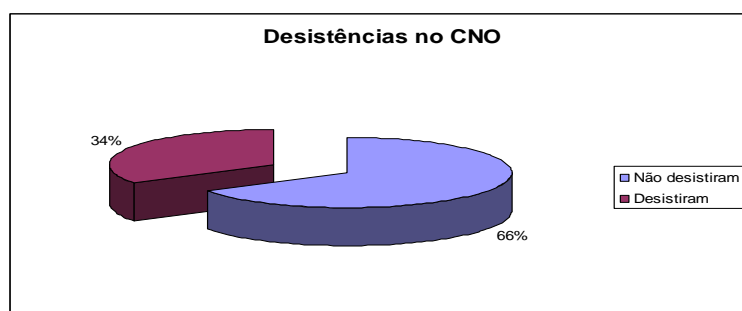


Gráfico 18: Desistências no CNO no período de 1 Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

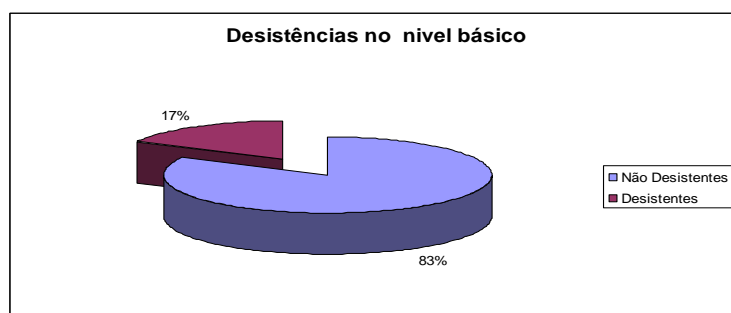


Gráfico 19: Desistências no nível básico no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

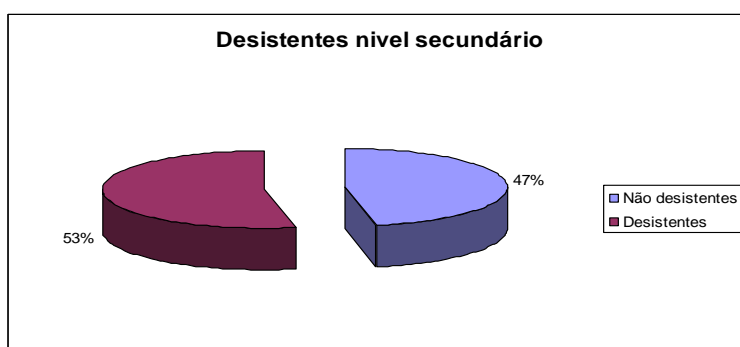


Gráfico 20: Desistência nível secundário no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Dos adultos que abandonaram o nível básico (155 adultos), 3,9% são desistentes (6) e 93,5% são suspensos (149) (cf. Gráfico n.º 21 e anexo VI, quadro n.º 16). Contudo, a elevada percentagem de suspenso pode ser dissociada ao facto que para ser desistente é necessário formalizar por escrito a desistência. Grande parte dos que abandonaram o processo RVCC, não formalizaram por escrito, tornando-se suspensos, e só passado um ano é que automaticamente o sistema os pode tornar desistentes, se estes não reactivarem o processo.

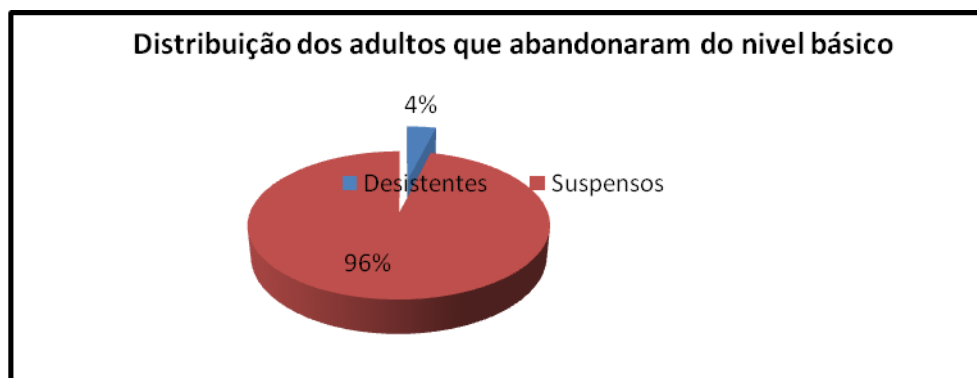


Gráfico 21: Distribuição dos adultos que abandonaram por desistência e suspensos do nível básico

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Dos adultos que abandonaram o nível secundário (406 adultos), 34% são desistentes (138 adultos) e 66% são suspensos (268 adultos) (cf. Gráfico n.º 22 e anexo VI, quadro n.º 21 e anexo VI, quadro22). Contudo a elevada percentagem de suspensos pode ser associada ao mesmo facto supramencionado para o nível básico.

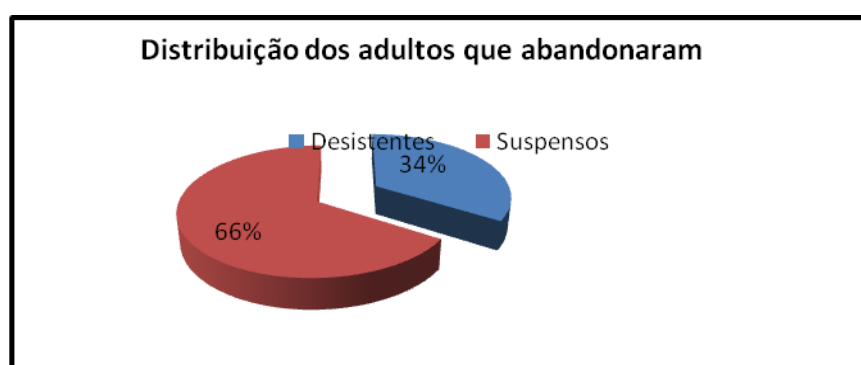


Gráfico 22: Distribuição dos adultos que abandonam por desistência e suspensos do nível secundário no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

No nível básico verifica-se que dos desistentes/suspensos, 39,3% são mulheres (61) e 64,6% são homens (94) (cf. Gráfico n.º 23 e anexo VI, quadro n.º 12). Contudo, a elevada percentagem de desistências dos homens não pode ser dissociada do facto de elas constituírem o grupo maioritário de adultos inscritos no processo, pois a percentagem de inscritos entre os géneros é muito idêntica, cerca de 50,7 % são homens (451 adultos) e 49,3% (438 adultos) são mulheres.

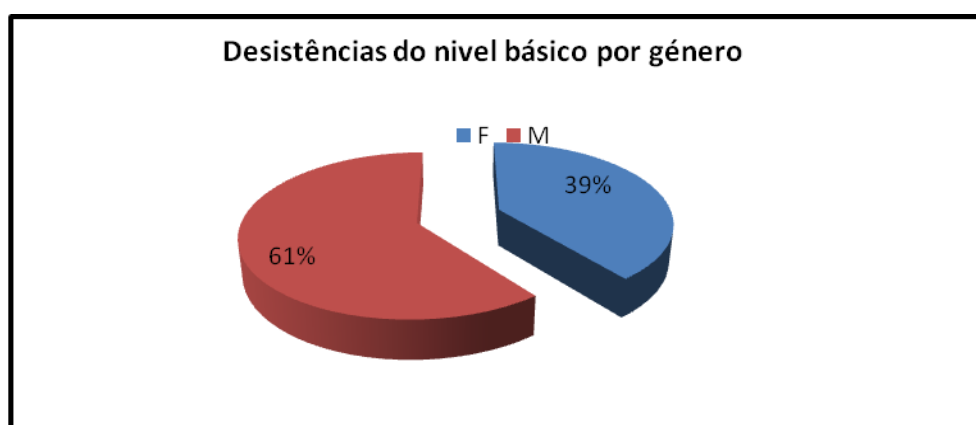


Gráfico 23: Distribuição das desistências do nível básico da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Dos adultos que abandonaram (desistiram e suspenderam) o nível secundário, 50,2% são mulheres (204 adultos) e 49,7% são homens (202 adultos) (cf. Gráfico n.º 24 e anexo VI, quadro n.º 17).

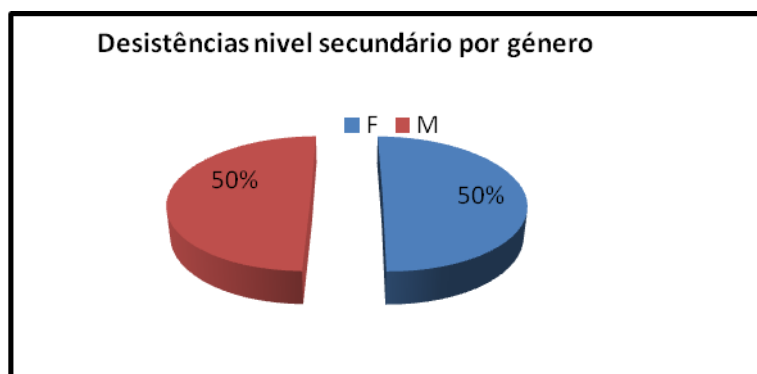


Gráfico 24: Distribuição das desistências do nível secundário da Base geral do SIGO por género no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Relativamente ao nível etário dos adultos que abandonaram o nível básico (desistências e suspensões), a maior parte situou-se na faixa etária entre os 31 e os 40 anos com 36,1% (56), seguindo-se a faixa etária entre os 41 e 50 anos com 29,7% (46). Só depois surgem os indivíduos entre os 51 e os 60 anos com 18% (28), seguindo-se os indivíduos entre 26 e os 30 anos com 9% (14), os indivíduos entre 18 e 25 anos com 5,8%, e com a mesma percentagem, o grupo de indivíduos entre 61 e os 70 anos com 0,6% (1) e o grupo de indivíduos entre os 71 e os 80 anos com 0,6 % (1) de desistências (cf. Gráfico n.º 25 e anexo VI, quadro n.º 15).

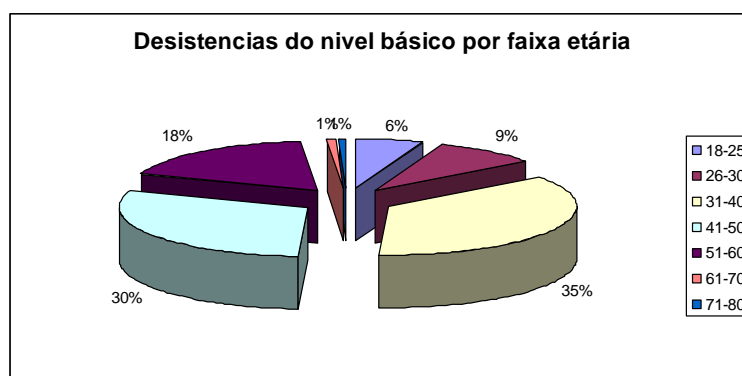


Gráfico 25: Distribuição das desistências do nível básico da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Numa análise feita ao nível etário dos adultos que abandonaram o nível secundário (desistências e suspensões), a maior parte situou-se entre os 31 e os 41 anos com 39,4% (160), seguindo-se a faixa etária entre os 26 e 30 anos com 25,1% (102). Só depois surgiram os indivíduos entre os 41 e os 50 anos com 18,5% (75), os indivíduos entre 51 e os 60 anos com 8,6% (35), os indivíduos entre 18 e 25 anos com 7,1% (29), e os indivíduos entre 61 e os 70 anos com 1% (4). Por fim, apresentando uma percentagem mais baixa, o grupo de indivíduos entre 71 e os 80 anos com 0,2% (1) de desistências. O facto do maior número de desistentes se situar na faixa etária entre os 31 e os 41 anos pode dever-se ao facto do maior número de pessoas em processo RVCC situar-se nesta faixa etária. É curioso verificar que a faixa dos 26 e os 30 anos era a terceira faixa de adultos em processo, mas no que diz respeito às desistências está em segundo lugar (cf. Gráfico n.º 26 e anexo VI, quadro n.º 20)

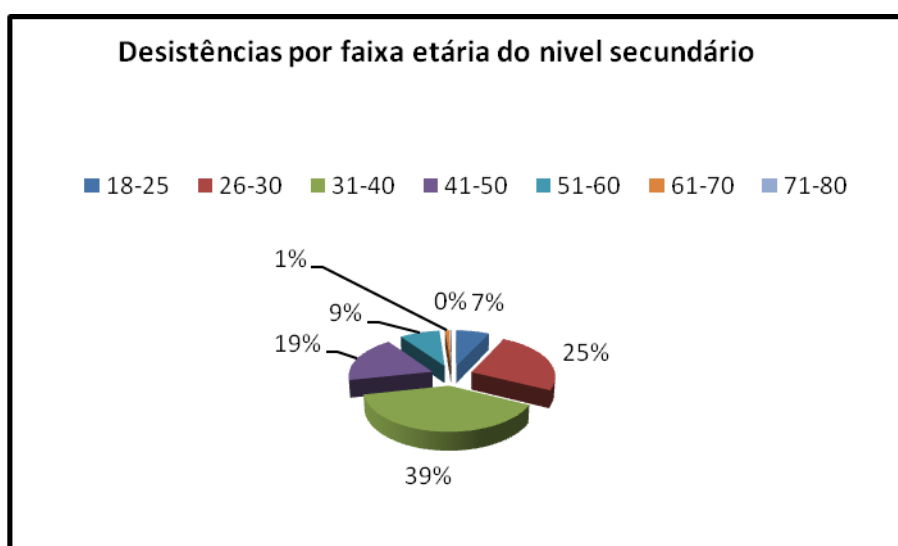


Gráfico 26: Distribuição das desistências do nível secundário da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

A análise feita ao gráfico n.º 27 (cf. anexo VI, quadro n.º 34) permite concluir que a maior parte dos adultos que desistiram, 72,4% (406) tinham mais do 9º ano de escolaridade, havendo uma menor percentagem de desistência nos adultos que possuem menos do 9.º ano de escolaridade, cerca 27,6% (155).

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

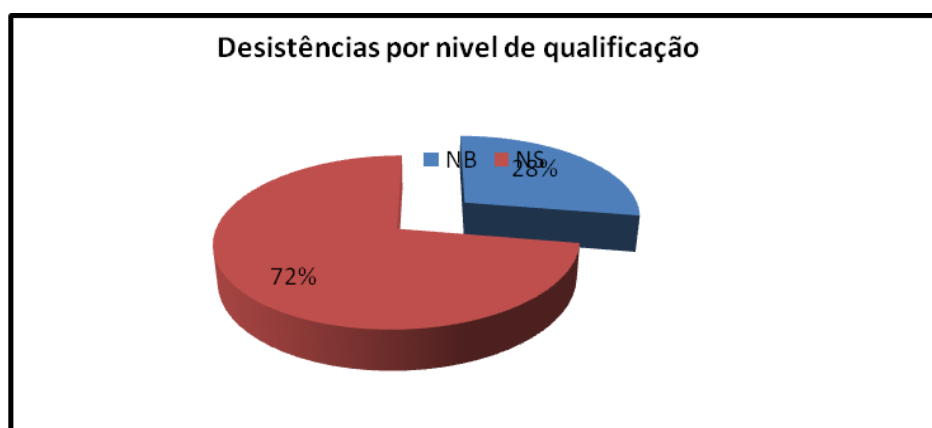


Gráfico 27: Distribuição das desistências da base geral do SIGO por nível de qualificação, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Relativamente ao gráfico n.º 28 (cf. anexo VI, quadro n.º 14) verificou-se que a maior parte dos indivíduos (51,6%) que desistiram do processo nível básico eram desempregados (80), seguindo-se os empregados com 46,4% (72) e, por último, os reformados com 1,9% (3).

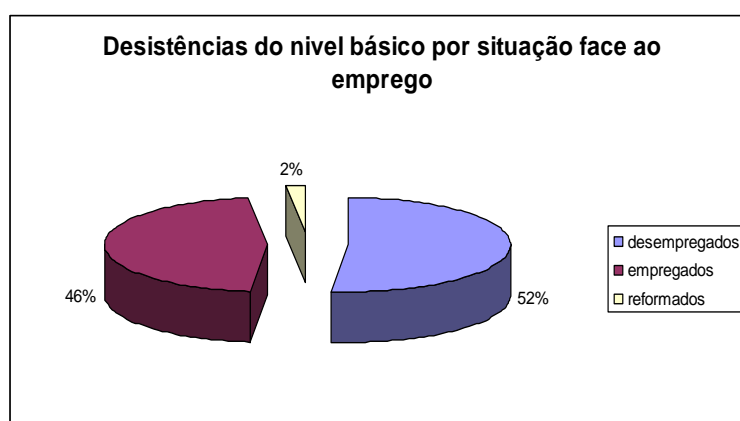


Gráfico 28: Distribuição das desistências do nível básico da base geral do SIGO por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Segundo a análise feita ao gráfico n.º 29 (cf. anexo VI, quadro n.º 18), verificou-se que a maior parte dos indivíduos (65%) que desistiram do processo nível secundário eram empregados (264), seguindo-se os desempregados com 33,25% (135) e, finalmente, os da situação de outra com 1,7% (7).

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

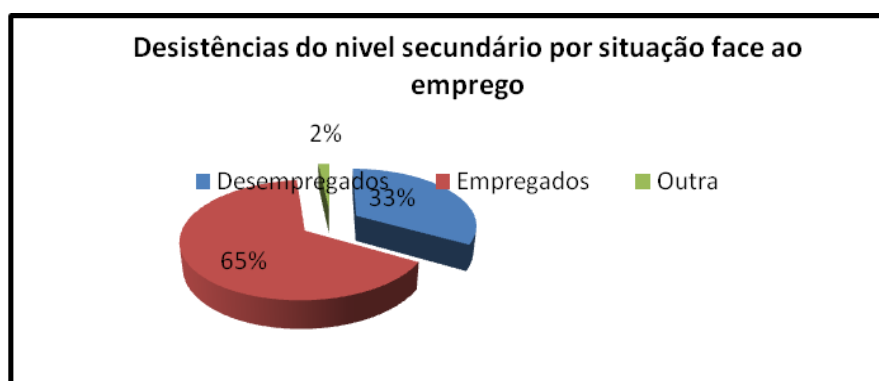


Gráfico n.º 29: Distribuição das desistências do nível secundário da base geral do SIGO por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Ao analisar a fase do processo em que se registou o maior número de desistências no nível básico, constatou-se que a mesma aconteceu no decorrer do processo RVCC com 87,7% (136), seguindo-se a fase em que se ocorreu o encaminhamento com 7,7% (12). A inscrição foi a fase que registou o menor número de desistências com 4,5% (7). A análise destes dados leva a admitir que o primeiro contacto com o reconhecimento de competências é apresentado como um momento-chave para o desenrolar de todo o processo. Também pode-se supor que a elevada taxa de desistência ocorre no processo RVCC, derivado às expectativas iniciais não corresponderem à realidade (cf. Gráfico n.º 30 e anexo VI, quadro n.º 13)

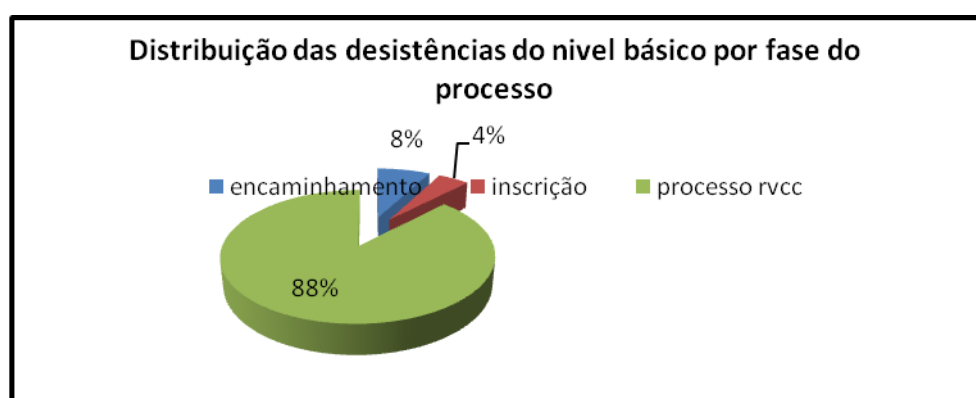


Gráfico 30: Distribuição das desistências do nível básico da base geral do SIGO por fase do processo em que ocorre a desistência, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Ainda no que respeita à fase do processo em que se registou o maior número de desistências no nível secundário (cf. Gráfico 31 e anexo VI, quadro n.º 19), a mesma aconteceu no decorrer do processo RVCC com 47,30% (192), seguindo-se a fase de acolhimento, diagnóstico e

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

encaminhamento com 29,3% (119). A inscrição foi a fase que registou o menor número de desistências com 23,40% (7). Podemos aferir, que 192 adultos desistiram ao longo do processo RVCC, e 119 adultos antes de entrar em processo RVCC. A diferença não foi muito significativa, e a elevada taxa de desistência na fase de acolhimento, diagnóstico e encaminhamento pode dever-se ao facto das expectativas iniciais que os adultos trazem no acto da inscrição não corresponderem à realidade ou então devido ao facto de a decisão de encaminhamento não ser partilhada pelo adulto

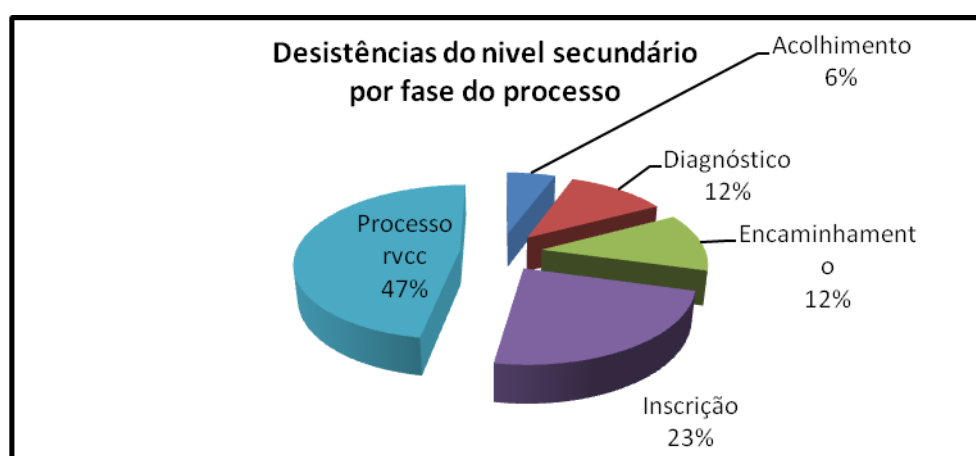


Gráfico 31: Distribuição das desistências do nível secundário da base geral do SIGO por fase do processo, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

3.2.4 Caracterização dos certificados no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Com o objectivo de se poder traçar um perfil típico dos adultos que chegaram ao fim e certificaram totalmente ou parcialmente, quer no nível básico quer no nível secundário, foram caracterizados os adultos de acordo com o género, situação fase ao emprego e idade. Começou-se pelos que certificaram no nível básico de acordo com o género. Verificou-se que a maioria dos que certificaram o nível básico, cerca de 62,2% (211 adultos) são mulheres e cerca de 47,1% (188 adultos) são homens (cf. Gráfico n.º 32 e anexo VI, quadro n.º 22).

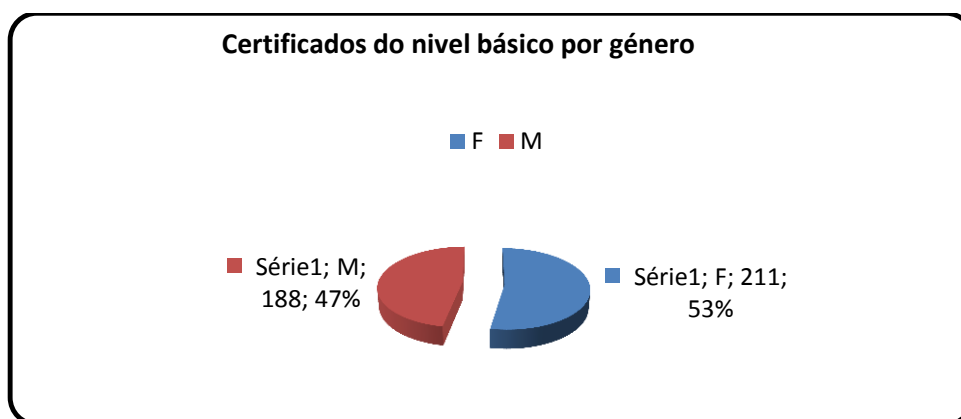


Gráfico 32: Distribuição dos certificados do nível básico da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Na análise feita aos adultos que certificaram o nível secundário no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010, constatou-se que a maior parte dos certificados são mulheres com cerca de 60,5% (74 adultos) seguindo-se os homens com cerca de 39,3% (48 adultos) (cf. Gráfico n.º 33 e anexo VI, quadro n.º 25). Pode-se verificar que, em processo de RVCC, existe uma igual percentagem de homens e mulheres, no entanto são as mulheres em maior número que chegam ao fim. Esta situação pode estar associada ao facto de ser o género feminino que apresentam uma menor taxa de desistência.

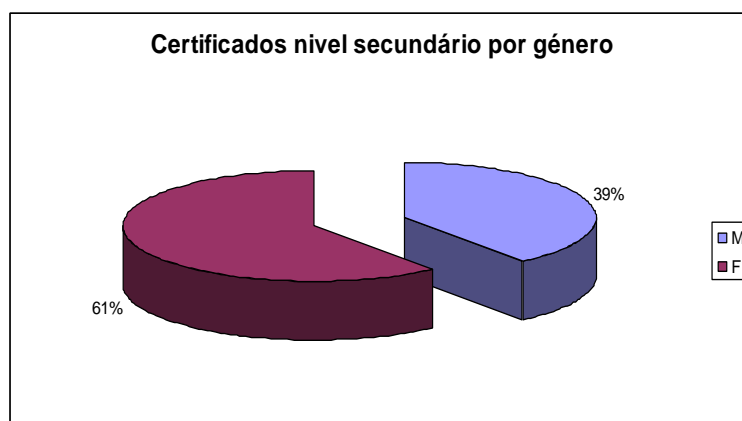


Gráfico 33: Distribuição dos certificados do nível secundário da base geral do SIGO por género, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

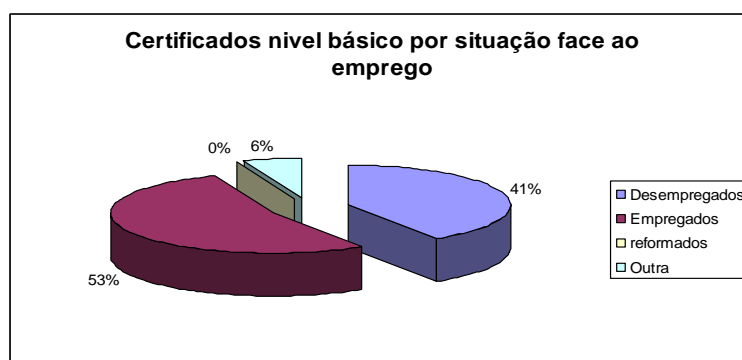


Gráfico 34: Distribuição dos certificados do nível básico da base geral do SIGO por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Na análise feita ao gráfico n.º 34 (cf. anexo VI, quadro n.º 23), pode-se constatar que cerca 53,4% (213 adultos) de adultos certificados para o nível básico são empregados, seguindo-se os desempregados com cerca de 40,8% (163 adultos). Por fim a situação de *outros* com cerca de 5,8% (23 adultos). Os reformados nenhuns certificaram o nível básico apresentando 0% (0 adultos). Constatou-se que são os desempregados que entram em maior número no processo RVCC no entanto são, os adultos empregados aqueles que chegam ao fim em maior percentagem.

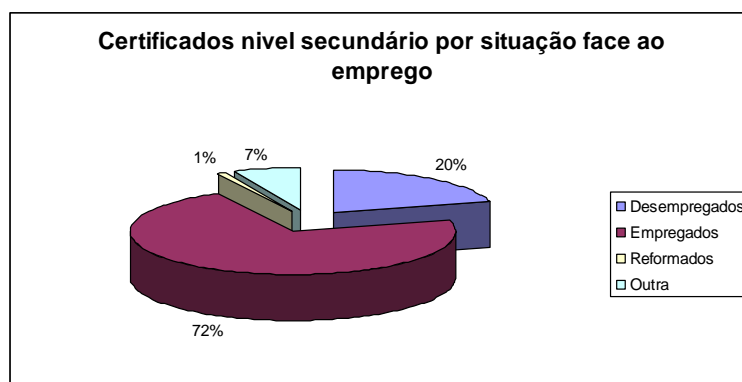


Gráfico 35: Distribuição dos certificados do nível secundário da base geral do SIGO por situação face ao emprego, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

Na análise feita ao gráfico n.º 35 (cf. anexo VI, quadro n.º 26) dos adultos certificados para o nível secundário no período supra mencionado, verificou-se que a grande maioria, cerca de 72,1% (88 adultos) são empregados, seguindo-se os desempregados com cerca de 20,5% (25 adultos). Adultos certificados com a situação de *outra* são cerca de 6,5% (adultos) e os

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

reformados com cerca de 0,8% (1 adulto). Constatou-se que os empregados são aqueles que têm mais sucesso.

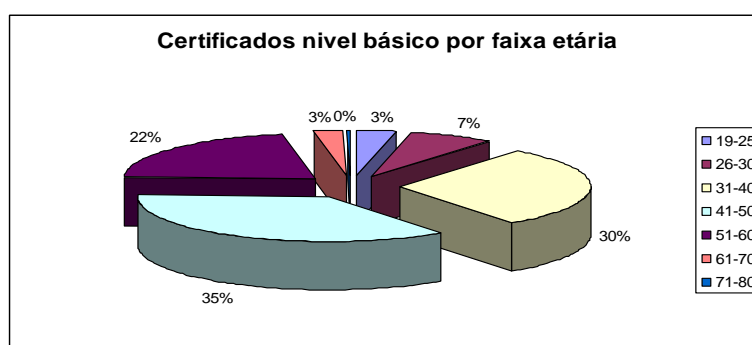


Gráfico 36: Distribuição dos certificados do nível básico da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

No que respeita ao número de certificados por faixa etária, segundo o gráfico n.º 36 (cf. anexo VI, quadro n.º 24) verificou-se que o maior número de certificados para o nível básico situou-se na faixa etária entre os 41 e os 50 anos com cerca de 35,3% (141 adultos), seguindo-se a faixa etária entre 31 e os 40 anos com cerca de 29,6% (118 adultos). Com menor percentagem apresenta a faixa etária entre os 51 e os 60 anos com cerca de 21,8% (87 adultos), a faixa etária entre os 26 e os 30 anos com cerca de 7,3% (29 adultos), depois com cerca de 3,3 % (13 adultos) a faixa etária entre os 19 e os 26 anos, seguindo-se com cerca de 2,5% (10 adultos) a faixa etária entre os 61 e os 70 anos e por último com cerca de 0,2% (1 adulto) a faixa etária entre os 71 e os 80 anos.

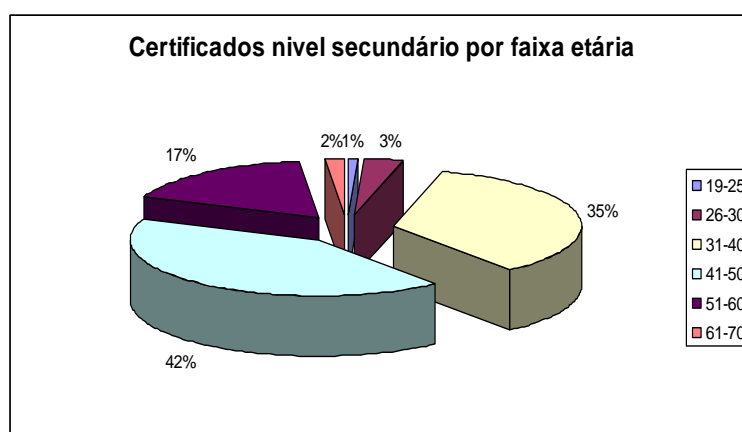


Gráfico 37: Distribuição dos certificados do nível secundário da base geral do SIGO por faixa etária, no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Após uma análise do gráfico n.º37 (cf. anexo VI, quadro n.º 20), conclui-se que a maioria dos certificados para o nível secundário situou-se na faixa etária entre os 41 e os 50 anos com cerca de 41,8% (51 adultos), seguindo-se com cerca de 35,2% (43 adultos) a faixa etária entre os 31 e os 40 anos, a faixa etária entre os 51 e os 60 anos com cerca de 17,2% (21 adultos), e a faixa etária dos entre os 26 e os 30 anos com cerca de 3,3% (4 adultos). Por fim, com uma percentagem muito baixa situou-se a faixa etária entre os 61 e os 70 anos com cerca de 1,6% (2 adultos) e a faixa etária entre 19 e os 25 anos com cerca de 0,8 % (1 adulto). Constatou-se que, tanto para o nível básico como para o nível secundário, a faixa etária que tem maior sucesso situa-se entre os 41 e 50 anos.

3.2.5 Apresentação dos resultados da análise de conteúdo das entrevistas realizadas aos técnicos do Centro de Novas Oportunidades

Com o objectivo de conhecer a opinião dos técnicos sobre as razões da desistência no CNO, foram realizadas 2 entrevistas às profissionais de RVCC, 1 entrevista à técnica de Diagnóstico e 4 entrevistas aos formadores que compõem o Centro de Novas Oportunidades, as quais foram objecto de uma análise de conteúdos (cf. Anexos II). Questionados sobre se consideram o CNO uma solução para todos os adultos, os técnicos consideraram que sim. Uma vez que o principal objectivo do CNO é o encaminhamento, no entanto verificam que não existe uma oferta educativa adequada para cada um dos perfis dos adultos que se inscrevem no CNO, influenciando muitas vezes o encaminhamento *"Concordo com que o CNO seja a solução para todos os adultos porque é um centro de encaminhamento. O problema é que não existe uma rede institucional que permita com que seja encontrada a solução adequada para cada adulto. Na maioria os adultos são encaminhados para determinadas vias porque representam as únicas soluções, como por exemplo o processo RVCC"*(cf. E2). No entanto houve quem respondesse que no CNO não será uma solução para todos: *"Tendo em conta a complexidade da nossa sociedade e as competências de cada adulto, penso que o Centro de Novas Oportunidades é, apenas, mais uma solução para quem não teve a oportunidade de adquirir a sua certificação académica no tempo suposto"*.(cf. E4). Também houve quem considerasse que o CNO é um instrumento/serviço/percurso que funciona de uma forma flexível *"O CNO (Centro de Novas Oportunidades) é um instrumento/serviço/percurso que funciona como uma forma flexível para permitir às pessoas interessadas conseguirem prosseguir o seu percurso escolar de forma alternativa ao ensino recorrente, mas as próprias limitações do processo em si (em termos de certificação), e limitações ergonómicas dos serviços complementares ao CNO (em situações de casos de certificação parcial e a falta de formação para completar esse*

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

percurso...), e as características idiossincráticas do público que procura o CNO (podendo não ter competências cruciais em certas áreas, como ao nível da literacia ou no uso das TIC), estes factores demonstram que a instituição é apenas uma “solução” para algumas necessidades e problemas, pois nem sempre haverá capacidade do CNO em questão, ou mesmo do próprio adulto, em se conseguir encontrar uma solução viável para que possa prosseguir no Processo RVCC. Isto tudo partirá não só da capacidade dos técnicos em conseguirem arranjar soluções para outros encaminhamentos mas também será preciso haver uma postura receptiva por parte do Adulto, e que os próprios mecanismos que trabalham com o CNO, de forma a dar encaminhamento em diversas situações, tenham também algum tipo de solução para os diversos dilemas que diariamente confrontam os técnicos”(cf.E6)

Quando se quis saber a opinião dos técnicos relativamente às expectativas dos adultos no acto da inscrição, se estas corresponderiam à realidade, sem grande hesitação asseguraram que não, referindo que *“Não, porque os adultos esperam encontrar no CNO a solução adequada para eles”*(cf. E2), no entanto alguns técnicos consideraram que os adultos procuram obter uma qualificação de uma forma rápida e fácil *“Habitualmente, os adultos que se inscrevem no CNO pretendem concluir o 3.º ciclo ou o ensino secundário, conforme as suas habilitações escolares. A maioria das pessoas pretende obter a sua certificação escolar de uma forma rápida, algumas chegam já com a ideia de que irão realizar um processo de RVCC (embora na realidade não saibam o que é), uma vez por semana e num horário específico; outras procuram o CNO para obter informação sobre cursos de formação profissional – EFA de dupla certificação. Existe a ideia generalizada de que o RVCC “é algo rápido e que não exige grande esforço”, daí a preferência por esta via qualificante. Parece-me que as expectativas são bastante influenciadas pelos meios de comunicação social, por campanhas de sensibilização (Ex. o slogan da ANQ “Secundário para todos”), bem como pelos técnicos de outros serviços e até mesmo adultos que realizaram o processo e tendem a minimizar o esforço que efectivamente fizeram para chegarem ao fim e serem bem-sucedidos”* (cf. E1). Na opinião de alguns, os adultos quando se inscrevem no CNO esperam logo ter êxito e têm uma ideia pré-estabelecida. Referem que as expectativas dos adultos relativamente à exigência do processo estão condicionadas pela mensagem transmitida: *“Penso que a expectativa maior seja terminar com êxito o processo em que estão inseridos, através do reconhecimento das suas competências. Contudo, como qualquer situação que seja desconhecida, não se sabe qual o caminho a percorrer para atingir este objectivo e, por vezes, os adultos criam uma expectativa já definitiva de sucesso quando entram no Centro, sendo que ao mínimo obstáculo ficam desmoralizados, ou mesmo menos receptíveis para a orientação de quem trabalha com eles (profissionais, formadores)”* (cf. E4). Por fim, outros referiram que as expectativas dos adultos no acto da inscrição dizem respeito a uma maior qualificação e uma maior probabilidade de inserção profissional. *“Agora se abordarmos a questão das expectativas em termos de maior qualificação e maior probabilidade de inserção laboral é, quase idílico pensar que os adultos, pelo menos na sua maioria, terão esse tipo de expectativas; a própria taciturnidade e melancolia existencialista da personalidade portuguesa,*

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

aliada ao actual panorama político e económico, faz com que as pessoas sejam mais cínicas e, ao mesmo tempo, tenham uma visão mais terrena e não tão idealista; em suma, não podemos esperar dos adultos uma postura optimista, quanto mais ao terem a noção das próprias dificuldades em termos de inserção laboral que o próprio público licenciado em Portugal sofre”(cf. E6).

Todos os técnicos referiram que os adultos chegam ao CNO das formas mais diversas: por iniciativa própria após terem conhecimento da existência do CNO; por influência de amigos, familiares, ou colegas de trabalho; através da entidade laboral (devido a protocolos, exigência de CAP); através de outros serviços tais como o Centro de Emprego, Segurança Social, IDT, no entanto quando se quis saber se o que motivou os adultos inscrever tem influências nas fases seguintes, todos os técnicos responderam que sim, referindo que *“Sim. Apesar de a inscrição ser um acto voluntário, quando os adultos chegam ao CNO porque foram “enviados” por alguém, a sua inscrição não resulta propriamente de uma tomada de decisão consciente e de um projecto pessoal/profissional que integra o aumento das suas qualificações. Pelo contrário, neste caso, a inscrição é efectuada para evitar a perda de RSI, do subsídio de desemprego, entre outras situações. No entanto, para além da razão que levou o adulto a inscrever-se, e que tem uma grande importância nas fases seguintes, penso que o significado e utilidade que dá ao processo de qualificação são factores determinantes para a sua continuidade e sucesso. De facto, existem algumas pessoas que, apesar de terem sido encaminhadas pelo Centro de Emprego, por exemplo, esforçaram-se por obter a sua certificação escolar e, inclusivamente, incentivaram outros a fazê-lo.”*(cf. E1), *“Sim porque a motivação influencia a performance do adulto. Caso o adulto venha por iniciativa própria, existe a probabilidade de estar mais motivado do que alguém que vêm pela empresa ou centro de emprego.”*(cf. E2).

Relativamente à opinião sobre o perfil para o processo RVCC, as respostas foram diversificadas, tendo variado o perfil para nível básico e secundário *“O perfil do adulto que pretenda ingressar no processo de RVCC deve ser consoante o nível escolar do adulto, nomeadamente, se for básico será: apartir de 18 anos, com algumas competências básicas de escrita e leitura, de matemática, de computadores (Word, Excele internet); se for um perfil de um adulto para nível secundário, será diferente: apartir dos 23 anos, com no mínimo 3 anos de experiência profissional, com competências de escrita, de reflexão a título individual ou global, de tecnologias de informação e da comunicação, deve ser detentor de autonomia e auto motivação”*(cf. E3), outros mencionaram que o perfil é idêntico para o nível básico como para o nível secundário *“Para mim é difícil traçar um perfil, teria que ser um adulto com alguma experiência profissional, pelo menos 3 empregos; ter feito alguma formação informal ou formal. E sobretudo um adulto esforçado, humilde e motivado. Possivelmente para o secundário acrescentaria a questão do conhecimento de informática e língua estrangeira”*(cf. E2), e outros referem que os adultos devem possuir uma história de vida, devem ter espírito crítico, capacidade de gestão, empenho perseverança, motivação e capacidade de

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

autonomia. “Tendo em conta que o processo de RVCC poderá resultar numa certificação total ou parcial, na minha opinião no perfil para RVCC deve constar: História de vida / diversidade ao nível de experiências de vida que o adulto possa relacionar com as diferentes áreas de competências-chave; Capacidade de análise e reflexão; Espírito crítico; Competências ao nível da expressão oral e escrita (ex.: elaboração e interpretação de textos); Conhecimentos de Informática na óptica do utilizador (sobretudo no nível secundário – Word + Internet); Capacidade de gestão do tempo; Autonomia; Motivação; Perseverança; Empenho” (cf. E6). No entanto por ultimo, houve quem considerasse que não deve ser traçado um perfil de entrada em processo RVCC “Na minha opinião, não existe um perfil traçado para o processo RVCC, pois estar-se-ia a preconceitualizar o mesmo. Há que considerar, de facto, a sua história de vida e como consegue transmiti-la e é nesta diversidade de experiências de vida que o processo vai-se alimentando. É, de facto, da responsabilidade do adulto conceder esta possibilidade de verificar as suas competências através das suas experiências de vida, mas nunca impondo uma linha única de pensamento, pois cada adulto é diferente no modo como vivencia as suas experiências de vida e aprendizagens”.(cf. E1).

Ao recolher à opinião dos técnicos sobre se os adultos quando entram em processo têm a informação necessária sobre a oferta de qualificação (processo de RVCC) para a qual foram encaminhados, uns responderam que sim, no entanto os adultos não entendem o fundamento do mesmo, pois não é fácil aceitar novos conceitos e entender uma linguagem diferente: “A informação sobre o processo de RVCC começa a ser transmitida desde o momento da inscrição, é aprofundada na fase de acolhimento - na qual são explicados detalhes sobre a metodologia utilizada e as possibilidades de certificação – e de diagnóstico, sobretudo na entrevista, durante a qual o adulto tem oportunidade de esclarecer dúvidas sobre a informação obtida, bem como analisar as diferentes vias de qualificação existentes a fim de tomar, em conjunto com a TDE, a decisão de encaminhamento mais adequada (ou possível) de acordo com a sua situação. Deste modo, considero que a informação de base que o adulto necessita para tomar a sua decisão é transmitida. Porém, apesar de tentar transmitir que o objectivo não é aprenderem novos conteúdos, mas que se trata de um processo que pretende reconhecer, validar e certificar competências adquiridas ao longo da vida, através da experiência, para o qual será pedido um trabalho autobiográfico, a referência que os adultos trazem é a escolar, pelo que não é fácil aceitarem/interiorizarem novos conceitos e até mesmo uma linguagem diferente. É frequente os adultos comentarem que “afinal não estão a aprender coisas novas” ou que “gostariam de aprender mais”, sobretudo na área das TIC, apesar de, anteriormente afirmarem distinguir a diferença entre escola/ formação e o que se pretende em RVCC” (cf. E1), outros técnicos consideram que os adultos não vêm com o conhecimento necessário referindo que: “A maior parte dos adultos que entram em processo de RVCC, não vêm com o conhecimento necessário sobre o mesmo, chamando muitas vezes Escola e aulas, modelo que já conheciam.” (cf. E3).

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Numa fase inicial, os adultos têm uma expectativa em relação ao processo de RVCC, e ao questionar os técnicos se consideram se estas expectativas correspondem à realidade e o que fazem para desconstruir essas expectativas, se estas não correspondem à realidade, alguns técnicos responderam que as expectativas iniciais dos adultos não correspondem à realidade, na medida em que estes vêm com uma ideia facilitista e procuram aprender “*Apesar da informação disponibilizada e transmitida (oralmente e por escrito) na fase de Acolhimento e Diagnóstico, ser semelhante para todos os adultos, creio que cada um deles, naturalmente, lhe dará uma interpretação e significado pessoal em função das referências que possui. Perante uma situação nova, embora possamos ter uma ideia aproximada do que vai acontecer, nunca sabemos efectivamente até passarmos pela experiência. Creio que o mesmo sucede com os adultos encaminhados para RVCC. Como referi anteriormente, os adultos chegam ao CNO de formas muito diversas, tal como as referências que trazem. Especificamente no que concerne o RVCC, na grande maioria dos casos trazem a ideia de que é uma forma rápida de obter o 9.º ano ou o 12.º ano, desconhecendo em absoluto a essência do processo. Muitas pessoas julgam ser um processo relativamente “fácil”, embora algumas pessoas venham com a ideia contrária, geralmente aquelas que conhecem alguém que, tendo frequentado, acabou por desistir*”(cf. E1). Houve quem considerasse que as expectativas dos adultos têm um prisma de negatividade “*(...) as expectativas que mais aparecem encontram-se num prisma de negatividade*”.(cf. E6) e outros dizem que as expectativas dos adultos não correspondem mesmo à realidade: “*Não correspondem à realidade porque os adultos acham que estão a retornar à escola. Desconstruir estas expectativas torna-se num trabalho inglorioso porque muitos dos adultos não compreendem o que é um reconhecimento de competências*”(cf. E2). Quando os técnicos foram questionados com o que fazem para desconstruir estas expectativas, as respostas foram diversificadas, uns responderam que se deve: adequar a linguagem, os diferentes materiais aos diferentes públicos: “*Para “trabalhar” as expectativas dos adultos, enquanto elemento da equipa técnico-pedagógica, tento adequar a linguagem utilizada e torná-la acessível aos diferentes públicos, utilizar materiais apelativos e exemplos práticos que vão ao encontro das características e da realidade dos adultos. Ao nível do conteúdo, tento partir do que os adultos referem sobre a razão da inscrição, as suas experiências anteriores (escolares, formativas, RVCC noutros CNO expectativas, etc.) e expectativas em relação ao CNO para transmitir a informação tentar “desconstruir” algumas ideias feitas e/ou expectativas pouco realistas*(cf. E1), promover acções de formação: “*Para além disso, acredito que são necessárias medidas a outros níveis, nomeadamente: – Tendo em conta que um número significativo de adultos é encaminhado por técnicos de outros serviços, estes deveriam passar por acções de formação e sensibilização sobre o processo de RVCC na tentativa de reduzir os encaminhamentos indiscriminados, bem como o enviesamento da informação devida ao desconhecimento que os próprios técnicos têm sobre o processo de RVCC*” (cf. E1); promover debates/programas: “*Ao invés de publicitarem apenas slogans ou notícias relacionadas com a Iniciativa Novas Oportunidades, dado o impacto que têm na opinião pública, os meios de comunicação social deviam promover debates/programas sérios e com um cariz pedagógico sobre a temática da Educação e Formação de Adultos, convidando personalidades credíveis e com experiência neste campo*”,(cf.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

E1). Foi também referido por alguns técnicos que não conseguem desconstruir estas expectativas “*Desconstruir estas expectativas torna-se num trabalho inglorioso porque muitos dos adultos não compreendem o que é um reconhecimento de competências. Torna-se difícil responder porque sinto que por vezes não consigo com que o adulto faça a dissociação de escola do CNO. Tento com que o adulto utilize as palavras RVCC, CNO, sessão, formador e vou explicando porquê.*”(cf. E2). Por fim quem considerasse que será necessário uma atitude paternalista “*será o nosso papel tentar sempre transmitir de uma forma objectiva as possibilidades e/ou intransigências do processo; pessoalmente, muitas das vezes será necessária uma atitude paternalista, ou mesmo condescendente. Temos de saber confrontar e ser confrontados, é preciso apresentar um espírito diplomático; não podemos ser utópicos sobre o alcance que o processo pode ter, mas devemos sempre focar os benefícios que podem advir da conclusão do mesmo.*”(cf. E6)

Na origem do fenómeno da desistência, foram apontadas diversas razões. No início do processo de RVCC, surgem os pedidos de trabalhos por parte da equipa técnico-pedagógica e é nesse momento que o adulto se confronta com as suas dificuldades, com a “realidade” que poderá ser mais ou menos próxima das suas expectativas. É neste momento que começam a surgir dificuldades de várias ordens, que podem levar à desistência como por exemplo: - Relembrar e reflectir sobre experiências de vida – “*se para algumas pessoas este trabalho é positivo, com um efeito catártico até, para outros pode ser difícil e mesmo doloroso*”(cf. E1) - Atitude passiva vs. activa – “*Tendo como bases fundamentais o sistema educativo e o mundo do trabalho, os adultos estão mais habituados a adoptar uma atitude passiva. Em RVCC, pelo contrário, têm que adoptar uma atitude activa no processo, uma vez que a sua história é contada na primeira pessoa. Este nível de exposição, que apela à apresentação e defesa de opiniões, ao exercício reflexivo (ao contrário da simples memorização de conteúdos ou execução de tarefas) conduz os adultos para fora da sua zona de conforto, o que para muitos é algo extremamente difícil de suportar. Se os adultos não forem reforçados positivamente, tendem a desistir*”(cf. E1)- Trabalho escrito – “*apesar de possuírem uma história de vida bastante rica e diversificada, existem adultos que se confrontam com dificuldade em transpor as suas experiências para o papel. Tendo em conta que o trabalho solicitado é eminentemente escrito, este pode ser um factor desmotivador para o adulto*”(cf. E1) - Relação equipa – adulto – “*Por vezes os adultos necessitam que um acompanhamento mais próximo e individualizado por parte dos elementos da equipa que, por vários motivos (entre os quais o volume de trabalho e o elevado número de adultos em processo), não é possível.*”(cf. E1)- Feedback sobre o trabalho do adulto – “*Quanto o adulto entrega um trabalho, o retorno que obtém do mesmo é fundamental para se sentir motivado a continuar. Novamente, pelas razões apresentadas anteriormente, nem sempre é possível para a equipa, dar o feedback no timing adequado.*”(cf. E1)- Não validação de competências – “*Apesar dos adultos terem conhecimento da possibilidade de certificação parcial com posterior encaminhamento para formação (e aceitarem bem esta possibilidade em sede de entrevista), quando integrados num grupo sentem-se avaliados e comparam o seu desempenho com o dos*

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

colegas. Assim, mesmo em fases avançadas do processo, preferem desistir do que serem certificados parcialmente pois sentem-se inferiores e com “menos capacidade”(cf. E1)- Relação esforço – resultado – “Alguns adultos consideram que o esforço e perseverança ultrapassam o que estavam à espera e não estão dispostos a investir tanto tempo/energia no processo de RVCC”(cf. E1). Para além das situações acima referidas, existem outros factores de desistência, tais como: - Não identificação com o Processo de RVCC – “Apesar de não apresentar dificuldades, o adulto considera que, depois de experimentar, prefere fazer algo diferente e optar por outra via de qualificação”(cf. E1); - Motivos profissionais “(sazonalidade, mudança de horário de trabalho)”(cf. E1); - Doença; - Questões familiares “(sobretudo nas mulheres, devido a acumulação de tarefas e falta de disponibilidade para realizar e entregar atempadamente os trabalhos solicitados)”. (cf. E1). Para além destas razões, foi também apresentado como razões de desistência a desconstrução de ideias preconcebidas: “Os motivos das desistências ao longo do processo de RVCC são vários. A razão da inscrição é um deles, e para mim, um dos mais fulcrais, depois temos o confronto com as dificuldades e falta de competências que deixa o adulto numa situação de mal-estar, encontrando na desistência o caminho mais fácil” (cf. E3), o complexo de inferioridade de não conseguir atingir os objectivos “ (...) outro factor poderá ser, principalmente em Adultos que não terminam o seu processo no seu grupo inicial, a questão de poderem perder a sua motivação, e também o facto de não serem acompanhados continuamente, como durante acontece enquanto estão inseridos num grupo”(cf. E6) e a desmotivação “Falta de motivação pessoal, resistência à ideia de se expor medo de insucessos”(cf. E5)

Numa tentativa de perceber em que fase ocorre o maior número de desistências, as opiniões foram diversificadas, referindo que ocorrem tanto para o nível básico como para o nível secundário na mesma altura: “Acho que seja durante o processo (início), nas duas ou terceiras sessões, independentemente, seja básico ou secundário”(cf. E2); já outros consideraram que a fase que ocorre mais desistência difere do nível, sendo para o nível secundário durante as sessões iniciais e no nível básico antes do início das sessões. “Creio que a fase de desistência é distinta entre o nível básico e secundário: Nível básico - parece-me que as desistências ocorrem mais antes da primeira sessão de RVC, ou seja, as pessoas que foram encaminhadas mas não estão muito motivadas, acabam por nem sequer iniciar o processo. Embora possam ocorrer desistências ao longo do processo, estas são menos frequentes; Nível secundário - ao contrário do NB, os adultos tendem a começar e a desistir já durante as sessões, sobretudo em dois momentos: data de entrega do trabalho autobiográfico e próximo do balanço de competências final. No primeiro caso, porque é o momento em que os adultos se confrontam com o trabalho efectivo e com as primeiras dificuldades na elaboração do mesmo. No segundo, acontece muitas vezes com adultos que comparecem em todas as sessões presenciais, mas não entregam os trabalhos solicitados e, no momento do balanço, são confrontados com os escassos créditos obtidos e o volume de trabalho que têm por fazer. Tal como referi anteriormente, acabam por

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

desistir sem ir a júri e sem obter qualquer certificação”. (cf. E1). Houve quem referisse que ocorre antes das sessões “Antes das sessões por questões pessoais”.(cf. E5). E por fim houve uma opinião de que as desistências ocorrem na desconstrução do referencial “As primeiras sessões de desconstrução do referencial da primeira(s) área(s) abordada(s) são talvez determinantes na mudança de atitude dos adultos, isto em termos dos temas que são requeridos e a própria exigência do formador, são estes os factores que levarão o adulto a reconsiderar, ainda mais se houver um feedback dos trabalhos desenvolvidos nesse mesmo período, e o adulto notar que o nível de dificuldade é elevado demais para si ou sentir-se incapaz de responder àquele nível de exigência” (cf. E6)

As maiores dificuldades em relação ao processo RVCC apontadas pelos técnicos foram a falta de conhecimentos informáticos: “Como no nível já referido e não serem detentores de competências de TIC, porque até então nunca sentiram necessidade de as terem”(cf. E3); a incapacidade em lidar com a frustração: “A incapacidade de lidar com a frustração; incapacidade de trabalhar com o computador; incapacidade de aceitar que realmente ainda tem que melhorar o que sabe”(cf. E2) e a falta de tempo “Uma das maiores dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo diz respeito à gestão de tempo que fazem para conseguir realizar os trabalhos, sendo que ao longo do processo manifestam a sua ansiedade constante, repetindo, muitas vezes, a ideia de que vão desistir”(cf. E4). Outra dificuldade que foi apresentada foi a falta de autonomia “No processo de nível básico as maiores dificuldades passam por não serem autónomos”(cf. E3).A dificuldade mais apontada por quase todos os técnicos foi a dificuldade no trabalho escrito “O factor que é, na minha opinião, mais fundamental é a (in) capacidade de reflexão a nível escrito e as próprias dificuldades apresentadas pelos Adultos a nível gramatical, sendo que estes dois pontos associam-se de uma forma estreita em grande número dos casos. O nível de escolaridade apresentado por grande parte dos Adultos, as exigências (ou falta das mesmas) na sua profissão em termos de cultura escrita, e os próprios hábitos do Adulto (se lê muito ou costuma escrever...), tudo isto tem grande impacto no nível das capacidades dos Adultos em termos de capacidade de produção escrita, sendo que uma percentagem muito alta do público afluente ao CNO não terá hábitos que fomentem um nível de reflexão escrita minimamente exigente, ou, inclusive, que a sua produção escrita possa sequer ser considerada uma “reflexão”(cf. E6). Por fim houve quem apresentasse como dificuldades as mesmas das razões da desistência, como, a relação da equipa-adulto, feedback sobre o trabalho do adulto, a não validação das competências, a relação esforço-resultado, a não identificação com o processo RVCC, motivos profissionais e motivos pessoais.

Praticamente foi encontrada unanimidade nas respostas relativamente ao tempo médio do processo RVCC (três/quatro meses para o nível básico, seis/sete meses para o nível

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

secundário), referiram que o processo deveria ir ao ritmo de cada um *“O ideal seria o processo ser realizado conforme o ritmo do adulto. Nesse caso, a sua duração seria variável, embora garantindo a carga horária aconselhada pela Carta de Qualidade da ANQ. No entanto, por motivos variados (dimensão da equipa, número de adultos em processo, planificação do trabalho), as sessões são realizadas em grupo, estão organizadas semanalmente, com uma carga horária específica e, neste formato, a duração do processo em ambos os níveis parece-me razoável”* (cf. E1). Houve ainda quem referisse que era muito bom *“Muito Bom”* (cf. E5), adequado *“O tempo para ambos será adequado tendo em conta as metodologias, instrumentos, diferenciação de níveis em termos de exigências e número de membros da equipa técnico-pedagógica presentes no CNO em questão. Provavelmente haverá sempre períodos subaproveitados durante o processo, mas, de um ponto de vista pessoal, dificilmente se poderá desdobrar os elementos da equipa para resolver esses tipos de situações, isto se termos em conta o nível de trabalho que o Centro em questão apresenta e a quantidade de Adultos em processo”* (cf. E6) e quem achasse para o nível básico o suficiente, mas para o nível secundário derivado à sua complexidade será insuficiente: *“Em relação ao nível básico, considero que os três/quatro meses são, efectivamente, o tempo suficiente para a realização do processo, de acordo com a metodologia do mesmo. Para o nível secundário, tendo conta a sua maior complexidade, o tempo poderá ser suficiente se for aproveitado com qualidade pelos adultos, pois o nível secundário é muito mais exigente e requer um trabalho de casa mais permanente”*. (cf. E4).

A opinião dos técnicos sobre o número de adultos em grupo foi unânime, referindo que 15 a 20 adultos em grupo é exagerado pois o que se pretende é um acompanhamento mais individualizado: *“O número de adultos por grupo não devia ser superior e 12, 14 no máximo. Tal seria positivo para os adultos, quer para a equipa, que estaria mais disponível para orientar e ir ao encontro das necessidades dos mesmos, num ambiente mais confortável tendo em conta as condições físicas da sala do CNO.”* (cf. E1).

Em relação ao horário das sessões foi referido pela grande parte dos técnicos que está em conformidade com a disponibilidade da cada adulto sendo adequada: *“O horário parece-me adequado, uma vez que responde às diferentes disponibilidade dos adultos, em horário diurno e nocturno”*, no entanto houve quem referisse que deveria ser flexível *“Sobre os horários pouco há a apontar, existirá apenas a necessidade de haver um horário de trabalho alargado, pois o público-alvo do CNO tem situações de vida pessoal e profissional que exigem uma grande flexibilidade de horários, principalmente para se conseguir atrair os Adultos e fomentar as suas expectativas, pois se estes não tiverem possibilidade de inserir o trabalho do processo dentro dos seus períodos de disponibilidade, dificilmente se conseguirá fazer como que o Adulto ganhe entusiasmo e consiga terminar o percurso em questão”* (cf. E6).

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Ao elaborarem uma apreciação global das condições do CNO ambos os técnicos referiram que as condições não são as melhores, apontando alguns defeitos, como espaços exíguos e pouco adequados à sua função: *“Relativamente às condições físicas do CNO, de um modo geral, não são as melhores. Alguns espaços são exíguos (ex. Recepção) e pouco adequados à sua função. Não existe ar condicionado, o que torna o trabalho de gabinete e as sessões praticamente insuportáveis no verão. Não existe um espaço apropriado para os formadores e algumas Profissionais RVC efectuarem atendimentos individuais - o gabinete é partilhado, não existindo privacidade para o atendimento individual, nem a possibilidade de não incomodar o trabalho dos colegas. O facto de existir apenas uma sala para sessões colectivas, seja para grupo RVCC ou para sessões de acolhimento e diagnóstico, e desta ter capacidade para cerca de 20 pessoas, condiciona fortemente a realização das mesmas. Ao nível dos RH, o facto de não existir um técnico administrativo, implica que o trabalho administrativo e de recepção sejam divididos pela TDE e Profissionais RVC, retirando um número de horas significativo ao trabalho técnico específico de cada função”*(cf. E1).e salas das sessões para grupos inadequadas: *“A nível das infra-estruturas, as instalações poderiam ser melhores, sendo que o factor principal que gostaria de apontar seria o facto da sala das sessões com o grupos ser inadequada em termos logísticos, a disposição da mesma perante o número de pessoas presentes, a dificuldade em os técnicos conseguirem se movimentar pela sala de uma forma adequada e sem negligenciarem a sua atenção de presentes que se encontrem for do seu campo de visão (tendo em conta o posicionamento do técnico), e o próprio facto da qualidade das instalações não reflectir em nada a importância das sessões de júri quando estas são realizadas... tudo isto são alguns factores que demonstram que esta divisão em questão do edifício será inadequada para um funcionamento eficaz (embora os técnicos tentem sempre desempenhar as suas funções sem que estes factores tenham grande impacto no decorrer das suas sessões)*(cf. E6).

No CNO existe uma cadência de abertura de grupos por mês, sendo 2 grupos para o nível básico e 1 para o nível secundário, ao questionar os técnicos sobre esta questão as respostas foram unânimes, referindo que esta cadência não está adequada para responder às necessidades: *“Não. Tendo em conta o número de elementos da equipa e as diversas tarefas solicitadas, o número de grupos devia ser inferior, quer no nível básico, quer do nível secundário”*.(cf. E1).

Ao longo do processo os adultos têm de construir um portefólio reflexivo de aprendizagem (PRA). Questionou-se os técnicos sobre o acompanhamento que fazem nesta construção do PRA, a grande maioria respondeu que o acompanhamento é muito pouco, pois não fazem acompanhamento individualizado *“Embora o portefólio seja construído ao longo do tempo, é sobretudo no momento inicial e final que existe uma maior intervenção por parte da profissional RVC. Como a organização final do portefólio está dependente do trabalho dos formadores ao nível da validação de competências do adulto e do tipo de certificação à qual este se candidata (total ou parcial), a maior dificuldade está em ter toda a*

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

informação necessária da parte dos formadores para poder ajudar o adulto na versão final do seu portefólio. Assim, neste processo tem que existir um diálogo constante entre os vários elementos da equipa de modo a que o adulto perceba que existe um fio condutor e não uma discrepância no que lhe é solicitado por parte da profissional RVC e dos formadores, para que o resultado final seja o pretendido, o que nem sempre acontece. Assim, se considerarmos que seria importante que a profissional de RVC tivesse uma intervenção e um acompanhamento mais continuado do adulto na construção do seu portefólio, nesse caso, a sua disponibilidade seria insuficiente para o elevado número de adultos que se encontram em RVCC.”(cf. E1). No entanto houve um técnico que respondeu que o acompanhamento é bom mas com muitos sacrifícios “Bom acompanhamento mas com bastantes sacrifícios” (cf. E5) e outro respondeu que só existe acompanhamento no final do processo “De acordo com a metodologia aplicada ao processo, os adultos vão ter um acompanhamento mais profundo depois do Balanço de Competências, contudo, à medida que a correcção vai sendo realizada, podemos contactar o adulto e marcar atendimentos para esclarecer alguma dúvida. Assim, existe essa disponibilidade, apesar do momento mais formal ser efectuado após o balanço de competências, previamente marcado entre o formador e adulto”(cf. E4).

Com o objectivo de sabermos a opinião dos técnicos sobre o tempo que estes estão afectos ao CNO, foram questionados se esse é o tempo suficiente para fazer um bom acampamento aos adultos, verificou-se uma diversidade nas respostas de acordo com a função de cada técnico. A técnica de diagnóstico e as profissionais estão a contrato com 35 horas semanais e os formadores estão a recibo verde com 30 horas semanais. No entanto, referiu-se unanimemente que o tempo para o excesso de trabalho é pouco, onde foi referido que: “Na minha opinião, a falta de acompanhamento não se prende fundamentalmente como o tempo de afectação ao CNO (30-35 horas semanais), mas sim com a gestão do tempo disponível de acordo com as prioridades definidas. Existem, porém, diversas tarefas adicionais que os técnicos têm que executar e que lhes “roubam” tempo para o acompanhamento dos adultos”(cf. E1);também foi referido que quanto mais experiência os técnicos têm mais facilmente conseguem gerir o tempo “Considero que a experiência é sempre uma mais-valia para qualquer área profissional e em relação ao CNO, ao lidar com situações de vida diversas ainda ganhamos mais alternativas de resposta face aos adultos. A “bagagem de conhecimentos” que se ganha ao longo do trabalho no CNO deve ser, no entanto, aberta a mudanças, para que exista uma melhor adaptação a situações novas e inesperadas” (cf. E4).

A opinião sobre a metodologia foi muito idêntica, os técnicos diferenciaram uma metodologia para o nível básico e uma metodologia para o nível secundário. A grande maioria apontou que o básico é muito escolarizado e os adultos são pouco autónomos “A metodologia utilizada no CNO é distinta para o nível básico e secundário ao nível das sessões de demonstração de competências. Relativamente

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

ao nível básico, este é mais “escolarizado”, recorrendo a actividades específicas para cada área chave, embora sempre relacionadas com situações de vida dos adultos. O trabalho autobiográfico elaborado não explora as suas potencialidades para a demonstração e validação de competências. Como vantagem, existe um maior acompanhamento individualizado por parte dos formadores”(cf. E6), outros apontaram para o nível secundário que a metodologia deveria ter mais tempo para a correcção de trabalhos e orientação dos adultos “Em relação ao nível secundário, a metodologia está mais parecida com o original do processo de RVCC, mas torna-se menos vantajosa, pois requer mais tempo de orientação e correcção para cada adulto”(cf. E3).

Por fim, pretendeu-se saber o que é que os técnicos fazem para combater a desistência e as respostas foram diversificadas, onde se referiu que se deve orientar mais o adulto individual, acompanhá-lo e motivá-lo, e perceber as suas dificuldades: “O processo RVCC acaba por ser muito aberto em termos de perfil do adulto, seria interessante propor uma construção do processo conforme cada caso de forma a arranjar um maior número de soluções, e isto logo no acto de entrada em processo do Adulto; tal metodologia poderia facilitar uma construção de um percurso mais específico conforme cada caso, mas seria também, ao mesmo tempo, um processo exaustivo, ainda mais se termos os números dos Adultos inscritos em questão, pois para a implementação de uma metodologia assim seria necessário aumentar o tempo dos Adultos em processo e/ou ser necessária a intervenção/apoio de mais técnicos.”(cf. E6). Foi realçado que é primordial a interiorização da certificação parcial “Interiorização da certificação parcial por parte dos elementos da equipa, bem como coerência na informação que é transmitida aos adultos”(cf. E1) e adequar as sessões às características do grupo e haver um feedback atempado aos adultos por parte da equipa “Adequar as sessões às características do grupo; Feedback atempado por parte da equipa”(cf. E1). Uma outra forma de combater a desistências apontada pelos técnicos foi ter mais atenção ao encaminhamento para processo RVCC “Os factores que poderiam contribuir para a diminuição das situações de desistências seriam: encaminhamento mais correcto (visto que muitas vezes se encaminha o adulto por não existir mais nenhum encaminhamento possível no momento), maior consciência, por parte dos adultos, do que é o processo de RVCC e que nem todos têm competências para demonstrar ao mesmo nível”(cf. E3),e formar grupos mais pequenos “Grupos mais pequenos”(cf. E1). Uma valorização dos certificados tirados no CNO, uma maior consciência da metodologia, motivação e aumento da equipa são outras formas apontadas para combater a desistência.

Questionados sobre o que se podia fazer para trazer o adulto de volta, as respostas foram muito idênticas, referiram que o que se podia fazer é o que se está a fazer com este estudo, contactar os adultos desistentes/suspensos e perceber as razões do abandono: “Antes de mais, estudar as

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

razões do abandono. Isso pode ser feito contactando os adultos e questionando-os sobre as razões da desistência, conforme sucede na presente investigação. Conhecendo as razões do abandono, então sim, podem definir-se estratégias adequadas para trazê-los de volta ao processo”(cf.E1). Houve ainda quem considerasse que se devia incutir no adulto o certificado parcial e haver um acompanhamento mais individualizado “Para Adultos em que o processo não lhes seja importante para progressão profissional, ou que tenha um impacto pouco relevante nas suas perspectivas profissionais, tentar incutir nestes a validade de uma certificação parcial é uma metodologia que se pode adoptar (principalmente se houver respostas formativas para dar continuidade ao processo formativo, podendo tal aliciar o Adulto e criar novas expectativas). Para Adultos que realmente queiram levar o processo RVCC até ao seu fim, a tentativa de um acompanhamento individual estreito, ou inserindo o Adulto num grupo em que haja mais casos semelhantes, serão formas de tentar despertar o interesse e recriar um fluxo de continuidade de trabalho por parte dos Adultos.”(cf. E6)

Por fim, os técnicos foram questionados sobre que factores poderiam contribuir para situações de desistências, as respostas foram diversificadas, considerando que deveria haver uma maior consciência da metodologia do processo RVCC: *“Maior consciência da metodologia e exigências do processo, por parte dos adultos; Menor número de adultos encaminhados para RVC (o que implicaria a existência de maior oferta formativa como alternativa); Grupos mais pequenos; Adequar as sessões às características do grupo; Feedback atempado por parte da equipa; Maior acompanhamento personalizado; Interiorização da certificação parcial por parte dos elementos da equipa, bem como coerência na informação que é transmitida aos adultos; Boa articulação entre RVCC/Formação para dar continuidade à certificação parcial”(cf. E1). Outros consideraram que a questão está no encaminhamento mal feito: “Os factores que poderiam contribuir para a diminuição das situações de desistências seriam: encaminhamento mais correcto (visto que muitas vezes se encaminha o adulto por não existir mais nenhum encaminhamento possível no momento), maior consciência, por parte dos adultos, do que é o processo de RVCC e que nem todos têm competências para demonstrar ao mesmo nível”(cf. E3), outras referem a motivação da equipa e o acompanhamento individualizado “A motivação da equipa pedagógica; aumento da equipa; o interesse e apoio dado a cada a adulto; reestruturação da metodologia do processo.”(cf. E2). Por fim houve quem considerasse que devia haver uma valorização maior do certificado obtido “Perspectivas futuras de valorização da certificação depois de obtida”(cf. E5). Foi também referido que se devia estar mais atendo ao adulto e haver uma comunicação mais flexível de ambas as partes “ (...) No entanto, quando se trata da motivação, entrega de trabalhos fora dos prazos, sessões para assistir, são factores que podem ser contornados, se estivermos atentos ao adulto e existir comunicação e flexibilidade de ambas as partes”(cf. E4),e adequar o processo à situação de cada adulto “O processo RVCC acaba por ser muito aberto em termos de perfil do adulto, seria interessante propor uma construção do processo conforme cada caso de forma a arranjar um maior número de soluções, e isto logo no acto de entrada em processo do Adulto; tal metodologia*

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

poderia facilitar uma construção de um percurso mais específico conforme cada caso, mas seria também, ao mesmo tempo, um processo exaustivo, ainda mais se termos os números dos Adultos inscritos em questão, pois para a implementação de uma metodologia assim seria necessário aumentar o tempo dos Adultos em processo e/ou ser necessária a intervenção/apoio de mais técnicos. Se formos abordar a questão dos certificados parciais, este tipo de metodologia provavelmente poderia até ser mais eficaz se houvesse mais resposta formativa imediata para se poder encaminhar o Adulto no momento e não construir um ambiente de incerteza que poderá levar o Adulto a não considerar esse caminho como viável; mas é claro que esta já será uma questão que não dependerá directamente do CNO”.(cf. E6).

3.2.6 Apresentação dos resultados da análise de conteúdo das conversas informais aos adultos que desistiram/suspenderam

Depois das entrevistas aos técnicos, com o objectivo de apurar junto dos adultos os motivos pelos quais desistiram/suspenderam, foram realizadas conversas informais a 61 adultos (9 grupos de 6 adultos em que 1 grupo tinha 7 adultos) as quais foram depois objecto de uma análise de conteúdos (cf. Anexo V).

No geral, quase todos os adultos que participaram nas conversas informais foram muito breves e sucintos nas respostas dadas. Teve-se que insistir e puxar por eles, pois se não fosse assim ficar-se-iam por curtas e incompletas respostas, algumas apenas monossilábicas.

Começou-se por perceber se o Centro de Novas Oportunidades foi a primeira escolha, verificando-se que sim e apenas 5 responderam que não, tinham vindo transferidos de outros centros.

Em seguida, tentou-se perceber se na opinião destes adultos, se os Centros de Novas Oportunidades são uma boa solução para as pessoas, e a grande maioria dos adultos que participaram nas conversas informais responderam que “sim”, apenas 4 adultos responderam que “não”.

Relativamente à informação prestada pelo colaborador no acto da inscrição, a grande maioria dos adultos suspensos/desistentes responderam que foi boa “a informação prestada foi boa e muito esclarecedora”.(cf. Anexo V, F6). Estes, consideraram que a informação que lhes foi

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

disponibilizada nessa altura foi muito importante para a sua decisão de se inscrever, considerando que é essencial que o responsável pelo acolhimento do candidato seja capaz de prestar todo um conjunto de informações. Uma vez que não há a possibilidade de repetir o primeiro contacto, o que for feito deve sê-lo muito bem feito. *“Muito Bom”*.(cf. Anexo V, H3). Uma minoria considerou que foi má e que lhe foi prestado uma informação insuficiente para a decisão da inscrição: *“Na altura achei pouca informação e não muito específica”*(cf. Anexo V, I6). Houve quem considerasse que o atendimento prestado no acto da inscrição foi suficiente onde foi esclarecido as dúvidas necessárias: *“Foi bom foi tirado algumas duvidas”*(cf. Anexo V, J3). Foi referido que a informação foi esclarecedora *“Acessível e esclarecedor”*(cf. Anexo V, E4) e por fim um dos adultos que participou nas conversas informais referiu que no acto da inscrição houve um incentivo para continuar os estudos *“Bastante esclarecedor e incentivam a continuar os estudos”*(cf. Anexo V, J5).

O acto da inscrição foi para a maioria uma decisão do próprio: *“Por decisão do próprio”*.(cf. Anexo V, A1), cinco adultos que participaram nas conversas informais fizeram a inscrição não por uma decisão do próprio mas sim por um encaminhamento do Centro de Emprego e três adultos por um protocolo estabelecido com a entidade patronal: *“Pela entidade patronal”*(cf. Anexo V, J3).

Ao tentar perceber quais as expectativas iniciais que cada adulto tinha em relação ao Centro de Novas Oportunidades, a maioria dos adultos considerou que elas eram boas e positivas para concluir os estudos *“Aumentar a escolaridade pois não consegui na escola”*(cf. Anexo V, C3). Outra das motivações iniciais foi por motivos profissionais *“Aumentar os estudos porque preciso de trabalhar”* (cf. Anexo V, C2). Também foi referido que é uma oportunidade de aumentar a escolaridade de uma forma mais fácil *“Uma forma mais fácil de terminar o 12.º ano”* (cf. Anexo V, E5). Uma minoria considerou que fez a inscrição por incentivo de outras pessoas *“Fui incentivado”*(cf. Anexo V, I3) e outros consideraram que os motivos que os levou a inscrever foram para aumentar os conhecimentos *“Ter mais conhecimento no meu dia-a-dia”*(cf. Anexo V, B6).

Relativamente às reuniões de diagnóstico e triagem, questionou-se os adultos se no acto do encaminhamento tiveram em conta as suas necessidades, a grande maioria respondeu que sim, *“Tiveram em conta as necessidades”*(cf. Anexo V, E1). No entanto, constatou-se que houve quem

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

considerasse que não tiveram em conta as necessidades, por não haver oferta formativa no mercado “*mais ou menos. Não havia mais oferta formativa no mercado* (cf. Anexo V, G3).

Ao lançar a questão se o encaminhamento proposto pelo técnico de diagnóstico, o adulto teve um papel activo, sendo resultado de um acordo estabelecido, a maioria referiu que “*sim*”.(cf. Anexo V, A3). Os que responderam que não “*Não. Não me motiva fazer uma autobiografia*”(cf. Anexo V, E6), apresentaram razões referidas anteriormente, pois não havendo oferta formativa estes adultos foram encaminhados para uma solução que não queriam, e não se identificavam. Para os adultos que tiveram o papel decisivo no encaminhamento, este foi ao encontro das expectativas iniciais, para aqueles que não pretendiam este encaminhamento já não correspondeu às expectativas iniciais.

Relativamente às expectativas iniciais em relação ao processo de RVCC, a maioria considerou que seria para aumentar a escolaridade “*Aumentar os estudos*”.(cf. Anexo V, C2). Houve também nesta questão uma diversidade de respostas, uma vez que alguns consideraram que seria uma solução de terminar os estudos de uma forma rápida, fácil e com um horário acessível “*Forma de concluir mais rápido e com um horário mais acessível os meus trabalho*”(cf. Anexo V, D4) e outros consideraram que o processo de RVCC contribuía para a valorização pessoal “*para valorização pessoal*” (cf. Anexo V, A2). Outros referiram que seria uma forma de aumentar os conhecimentos: “*Desenvolver capacidades a quem pretende alargar horizontes*”(cf. Anexo V, J3). Uma parte dos adultos respondeu que seria para validar conhecimentos adquiridos ao longo da vida: “*As minhas expectativas eram de validar competências adquiridas ao longo da vida profissional, o que não aconteceu*”(cf. Anexo V, D1). Houve quem referisse que é um processo pouco motivante “*Pouco motivadoras*” (cf. Anexo V, A4), outros que consideraram que era um processo complexo “*É um processo complexo*”(cf. Anexo V, E6). Poucos adultos consideraram que as expectativas eram interessantes e positivas “*Foram muito interessantes e positivas*” (cf. Anexo V, D2), outros referiram que as motivações iniciais corresponderam às expectativas iniciais “*Era o que eu imaginava*”(cf. Anexo V, I5), outros que não corresponderam às expectativas “*Que o processo fosse menos demorado*”(cf. Anexo V, J4), e por fim quem quisesse lembrar que não tinham expectativas “*Poucas ou nenhuma devido à falta de empregabilidade existente visto haver vários licenciados sem colocação*”(cf. Anexo V, H1).

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Ao avaliar a relação pedagógica, com o acompanhamento prestado na organização do PRA e no esclarecimento de dúvidas, constatou-se que a grande parte considerou que foi Bom *“Foram dadas muitas ajudas inclusive poderíamos marcar com cada técnico das 3 áreas para nos atender individualmente”* (cf. Anexo V, H2). Como anteriormente, não houve uma resposta única para todos, houve diversidade de respostas, considerando alguns que foi suficiente: *“Foi razoável”*(cf. Anexo V, C5), outros referiram que foi insuficiente, *“que não tiveram acompanhamento nenhum”*(cf. Anexo V, I6). Alguns mencionaram a falta de tempo dos técnicos, havendo pouca disponibilidade para ajudar *“Pouca disponibilidade* (cf. Anexo V, D2). No entanto houve alguns adultos, sendo uma minoria, que mencionaram que o acompanhamento foi muito bom *“Muito bom”*(cf. Anexo V, B2), e outros referiram que foi pouco esclarecedor *“Não entendi o que é o PRA. Também não entendi o modo como explicaram as coisas ”*(cf. Anexo V, F3).

No que diz respeito à metodologia utilizada pelo Centro de Novas Oportunidades, grande parte dos participantes nas conversas informais responderam que era Boa *“A metodologia utilizada é Boa”*(cf. Anexo V, J1) No entanto houve quem respondesse que era muito boa *“Acho que é muito boa”*(cf. Anexo V, I5) e outros consideraram que era suficiente *“O método é suficiente”*(cf. Anexo V, J3). Houve também quem não achasse a metodologia motivante *“não é motivante para mim, gosto de aprender”*(cf. Anexo V, E5), outros consideraram a metodologia má *“Muito má”*(cf. Anexo V, D1). Por fim uma minoria considerou que havia muita repetição de muitas actividades *“Muita repetição de muitas actividades a falar de mim”*(cf. Anexo V, I1), e por último, houve adultos que consideraram que o método autobiográfico é pouco interessante *“Não gosto de fazer a autobiografia”*(cf. Anexo V, J6).

Ao questioná-los sobre o tempo médio de duração do processo RVCC, (três / quatro meses para o nível básico e seis/sete meses para o nível secundário), a grande maioria considerou que o tempo médio do processo é bom *“É bom, facilita um pouco a vida”*(cf. Anexo V, H2). No entanto houve quem considerasse que o tempo médio é insuficiente *“Depende de quem faz o processo. No meu caso para fazer um 12.º ano necessitaria mais tempo”*.(cf. Anexo V, E5). Um menor número achou que o tempo médio não é adequado para quem tem horários rotativos *“Para quem trabalha na hotelaria é complicado pois temos que terminar sempre antes do verão começar”*(cf. Anexo V, C3). Houve ainda quem considerasse que era muito tempo *“Muito tempo”*(cf. Anexo V, I3) e quem considerasse o contrário que o tempo médio era muito bom *“Muito bom”*(cf. Anexo V, A4)

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Quando se quis saber quais as maiores dificuldades sentidas no processo RVCC houve uma grande variedade de respostas. A maioria considerou como dificuldade a falta de motivação “*Falta de motivação*”(cf. Anexo V, B6), em seguida, aproximadamente o mesmo número o mesmo número de adultos, considerou a falta de tempo “*Falta de tempo*”(cf. Anexo V, C3) e a falta de competências nas tecnologias da informação e comunicação (TIC): “*As minhas maiores dificuldades foram fazer os trabalhos no computador*”(cf. Anexo V, B5). As outras das dificuldades apontadas foram: a construção da autobiografia “*Elaboração do percurso de vida*”(cf. Anexo V, E6), a matemática para a vida “*Tive problemas na matemática*”(cf. Anexo V, C1), horários não compatíveis “*Não ter disponibilidade de horários*”(cf. Anexo V, H1), e dificuldades na língua portuguesa “*Não gosto de escrever e tinha que escrever muito*”(cf. Anexo V, B1). Houve quem referisse como dificuldade, que o processo era desmotivante: “*Senti que os conhecimentos não foram validados, considero perda de tempo falar de assuntos de senso comum como ligar uma máquina de lavar, reciclar, economizar, etc., além da dificuldade em apresentar comprovativos deste tipo de coisas*” (cf. Anexo V, D1), e cumprir prazos era outro grande entrave “*Realizar trabalhos em correspondência ao solicitado*”(cf. Anexo V, D5). Por último uns consideraram que a grande dificuldade sentida foi conciliar a vida pessoal com o processo “*O tempo, visto que sou casada e tenho um filhote que quer muita atenção e também o cansaço*”(cf. Anexo V, H2), e a grande autonomia que é exigido “*Muita autonomia para realizar os trabalhos*”(cf. Anexo V, E5).

Ao longo do processo RVCC os adultos têm que desenvolver um Portefólio Reflexivo de Aprendizagem, neste sentido quis-se saber se sentiram dificuldades em elabora-lo e em que fase. Verificou-se que uma grande parte sentiu dificuldades na elaboração do portefólio por razões informáticas: “*Sim. A fazer os trabalhos no computador.*” (cf. Anexo V, G2). Uma minoria não sentiu qualquer dificuldade “*Não*”(cf. Anexo V, C3?).

O horário em que decorre as sessões (9:30-12:30, 14:00-17:00 e 19:00 – 22:00), é do agrado da grande maioria, considerando como bom “*Para mim o horário é bom pois trabalho há tarde a havia de manhã*”(cf. Anexo V, F3), houve ainda quem considerasse como adequado “*Adequado*”(cf. Anexo V, B5), razoável “*Mais ou menos*”(cf. Anexo V, B3) e Muito bom “*Muito bom*”(cf. Anexo V, A5). Existem três horários diferentes distribuídos pelos três períodos do dia, os quais estão acessíveis à grande maioria, no entanto, existiu uma percentagem de adultos que consideraram,

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

que não está adequado para quem trabalha por turno sugerindo um horário mais flexível: *“Penso que o horário devia ser mais flexível pois tenho horário rotativo.* (cf. Anexo V, J5), e quem referisse insuficiente *“Insuficiente”*(cf. Anexo V, D6) e muito tempo *“Em relação ao nível básico acho muito tempo”* (cf. Anexo V, E3).

Relativamente á relação pedagógica com a equipa, a grande maioria respondeu que tiveram acompanhamento *“Foram atenciosos, e fazem o que podiam para ajudar”*(cf. Anexo V, H2), e que os técnicos estiveram sempre disponíveis para ajudar e esclarecer: *“estiveram sempre disponíveis quando precisei* (cf. Anexo V, A6). No entanto, houve quem não partilha-se da mesma opinião respondendo que a equipa deveria acompanhar mais os adultos ao longo do processo: *“podiam acompanhar mais os adultos”*(cf. Anexo V, I1). E uma vez que o espaço lectivo é tido em conta para a relação pedagógica, foi do interesse sondar a opinião dos adultos sobre a disposição das mesas quer em “U” ou no modelo tradicional em “fila”. A maioria referiu que preferia em “U”, referindo que facilita a comunicação e que conseguem ver todos os participantes: *“Em melhor um “U”. Acho que ajuda a comunicação entre todos”*(cf. Anexo V, C6). No entanto, houve quem considerasse que preferia o modelo tradicional, porque era aquele que se identificava e que estavam habituados: *“Método tradicional. Não sei, pois será o método com o qual estou habituada”*(cf. Anexo V, F5). Também houve quem respondesse que preferia o modelo tradicional, pois não gostam quando são observados: *“Método tradicional. Porque as pessoas se sentem inibidas no método um U”*(cf. Anexo V, F1).

Outra questão colocada aos adultos foi saber a opinião dos adultos relativamente à dimensão dos grupos, questionando-os sobre o tamanho habitual dos grupos (15 a 20 adultos). Uns responderam que era bom *“Bom”*(cf. Anexo V, D4) e adequado *“Adequado”*(cf. Anexo V, C2), já outros apresentaram uma opinião diferente referindo que 15 adultos por grupo seria o ideal e 20 são demais *“Sim. Mais de 20 é um grupo talvez grandes de 15 será o ideal”*(cf. Anexo V, E5). Mencionaram que muitos adultos em sala faz com que, não haja muito acompanhamento por parte do formador: *“Muita gente. Com este número não dá para fazerem acompanhamento”*(cf. Anexo V, H4). Já que as condições físicas do CNO influencia a dimensão dos grupos, tentou-se perceber qual era a avaliação global que fazem do CNO. Percebeu-se que uma grande parte considera que são razoáveis, na medida que existem piores *“Razoáveis”*(cf. Anexo V, J2). Houve também

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

quem considerasse que eram boas “São boas”(cf. Anexo V, E3) e quem referisse que eram insuficientes.

Os motivos pessoais “Porque não ter com quem deixar o meu filho - Tenho um filho de 4 anos e não está na escola por motivos financeiros”(cf. Anexo V, F4),motivos profissionais“Motivos profissionais. Falta de tempo”(cf. Anexo V, A1), por sentir dificuldades “senti muitas dificuldades”(cf. Anexo V, H4) e por não se identificar com o processo “Não me identifico com este processo”(cf. Anexo V, F5), foram as razões mais apontadas pelos adultos que participaram nas conversas informais, quando se pretendeu saber as razões de terem abandonado o processo de RVCC. Verificou-se que uma percentagem significativa teve dificuldades na elaboração da autobiografia, não se identificando com este processo, tendo desmotivado levando ao abandono “Dificuldade a iniciar a autobiografia, passou-se tempo suposto da entrega e deixei passar. Não havia muita motivação” (cf. Anexo V, E6). Também uma vez que o CNO está localizado numa zona turística, grande parte dos adultos que o frequentam têm horários rotativos, sendo muito complicado conciliar com os horários do processo, referindo: “os horários não são compatíveis, e por estas razões profissionais abandonei”(cf. Anexo V, D7). A falta de competências na informática “Não ter acesso à internet e não saber computador”(cf. Anexo V, C5)a falta de tempo “Pouca disponibilidade e falta de tempo”(cf. Anexo V, D3) e a ausência de comprovativos “Dificuldade em encontrar comprovativos”(cf. Anexo V, C6) foram outras razões apresentadas para o abandono do processo RVCC.

No entanto, a maioria, quando foi colocada a hipótese de poder voltar, reconheceu a necessidade de concluir o 12.º ano, ou o 9.º ano: “ Nos tempos que correm, temos que tirar o 12.º ano, pois em termos profissionais sem a escolaridade torna-se mais complicado arranjar trabalho” (cf. Anexo V, E1),outros referiram que só vão voltar para o CNO por terem sido encaminhados pelo Centro de Emprego, se não o fizessem é lhes cortado o subsídio: “Só volto porque sou obrigada a frequentar, pois o Centro de emprego encaminhou-se e penso que tenho mesmo que frequentar” (cf. Anexo V, H6).

Tentando perceber de que forma isto poderia ter sido evitado, as respostas foram diversificados, consideram que os horários deveriam ser mais flexíveis “um horário mais flexível”(cf. Anexo V, H3) haver mais formação de informática “ter tido mais formação de TIC”,(cf. Anexo V, B5), mais acompanhamento por parte dos formadores “Um maior acompanhamento por parte dos formadores (cf. Anexo V, F3), e repensar a metodologia para uma maior motivação por parte dos adultos “Uma

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

maior motivação em relação a esta metodologia”(cf. Anexo V, I6). Por fim foi uma parte referiu que se o processo fosse remunerado seria mais fácil, pois têm dificuldades económicas “não tinha desistido se tivesse o curso fosse remunerado” (cf. Anexo V, G6)

Na última questão foi pedida a opinião aos adultos, em relação às medidas que podem ser implementadas pelo CNO para evitar as desistências. Foram referidas varias das quais um maior acompanhamento por parte dos formadores aos adultos “*Deveria haver um acompanhamento mais pessoal que se adequasse a cada pessoal*”(cf. Anexo V, I6) e ter mais oferta formativa “*Separa os alunos por turmas e por áreas, validar todas as aptidões dos adultos, fazendo com que os formadores de adaptem às necessidades de cada formando, avaliando e aplicando formações quando necessário, haver uma maior abertura e outros tipos de formações como língua, comunicação, expressão artística, ciências, tecnologias entre outras*”(cf. Anexo V, D1). Foram também referidas outras medidas tais como: aumentar a motivação dos adultos “*Melhorar a comunicação e criar formas de incentivo à participação e conclusão do processo*” (cf. Anexo V, A1), maior flexibilidade de horários “*Haver flexibilidade nos horários não ter um dia específica e uma hora específica*”(cf. Anexo V, J5) validar competências sem ser através do método autobiográfico “*Outra forma de validar competências sem ser através da autobiografia*”(cf. Anexo V, J6), aumentar os elementos da equipa “*Aumento da equipa*”(cf. Anexo V, A5), pagarem subsídio de transporte “*Ajudar por exemplos num subsídio de transporte*”(cf. Anexo V, G6) maior reconhecimento do certificado tirado no CNO nos contexto profissionais “*Quem no mundo do trabalho que as pessoas reconhecem o valor das pessoas que frequentam este processo - As entidades empregadoras devem reconhecer estes certificados como igual ao tirado na escola*”(cf. Anexo V, F4), criar um processo diferente “*Talvez o processo ser diferente*”(cf. Anexo V, I1) e ter mais em conta as necessidades individuais de cada adulto no encaminhamento “*Nessa altura visibilizar todas a duvidas e expectativas do adulto e encaminhá-lo para novos processo se possível*”(cf. Anexo V, H6). Por fim uma parte significativa referiu que o CNO não pode fazer nada para evitar as desistências, pois as causas das desistências são por razões externas ao CNO “*Na minha opinião de ficar ou desistir vem do próprio adulto*”(cf. Anexo V, E3).

3.2.7 Síntese conclusiva

Para uma conclusão do estudo cruzaram-se a análise quantitativo com a qualitativa. Realizou-se uma síntese conclusiva dos dados estatísticos e da análise de conteúdo das entrevistas aos técnicos do CNO bem como das conversas informais aos adultos que desistiram/suspenderam.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Segundo os adultos que participaram nas conversas informais, e segundo os técnicos do CNO as principais virtudes dos Centros de Novas Oportunidades é em primeiro lugar permitir concluir os estudos, em segundo lugar melhorar a auto-estima e a realização pessoal, em terceiro lugar dar uma segunda oportunidade às pessoas e em quarto lugar melhorar as condições de vida, obtendo mais conhecimento para o seu dia-a-dia. Foram também apresentados pontos negativos, tais como, os horários pouco flexíveis, a falta de acompanhamento, ser facilitista e pouco motivador.

Segundo os relatos dos adultos nas conversas informais, a motivação principal de adesão é a “progressão na escolaridade”, independentemente do nível de qualificação a que se candidatam é o “diploma” escolar adicional que ambicionam. Embora estes adultos situassem o CNO no âmbito educacional, não o restringem ao processo de escolarização, mas sim a um formato de aquisição de conhecimentos, vendo o CNO uma defesa para problemas que possam aparecer no futuro.

Relativamente à análise estatística dos dados inseridos no SIGO no período de 1 de Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2010, constatou-se que em relação à situação face ao emprego, no nível básico e no nível secundário, existe em maior número adultos empregados, nas inscrições, encaminhamento e certificados para processo de RVCC. No entanto, no que diz face à desistência são os desempregados que apresentam uma percentagem mais elevada. Pode-se relacionar este facto ao sucesso depender da predisposição para a mudança pessoal, dependente da consistência de horizontes, envolvendo o profissional. Quanto mais qualificado, e bem-sucedido o adulto estiver, quer no nível pessoal, como profissional, maior será a tendência para se qualificar. No entanto há um grande desequilíbrio entre os ganhos individuais e os profissionais narrados pelos adultos, sendo os primeiros muito vastos e os segundos pouco ou em alguns casos mesmo quase inexistentes. Isto expressa que há uma remuneração afectiva do adulto, elemento muito importante para a auto-estima, confiança, etc., mas que o mundo laboral não estará a acompanhar essa positividade de modo efusivo e mesmo a capacitação pouco dinâmica da aprendizagem futura não estará garantida, podendo-se verificar quem mais procura tem melhores condições laborais, contratuais e económicas.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Quanto à caracterização etária, tanto no nível básico, como no nível secundário, como grupo preponderante é entre os 31 e os 50 anos, verificando-se esta preponderância nas inscrições, nos encaminhamentos para processo de RVCC e nos certificados. Esta situação evidencia que o CNO está a “tocar” sobretudo na população activa adulta. Contudo, verifica-se uma fraca captação dos adultos com idades compreendidas entre 18 a 30 anos, existindo alguma inibição por parte dos jovens adultos, que pode-se presumir que associem as Novas Oportunidades a outra idade, a uma imagem à qual não se querem identificar ou a uma prioridade para a qual ainda não estão disponíveis. Pode-se ainda tirar como conclusão destes dados, que os jovens adultos parecem ter um (des) empenho inferior aos adultos com mais maturidade. Os adultos são mais conscientes das suas necessidades e oportunidades, apresentando um desempenho superior, apesar dos maiores sacrifícios. Para os adultos a frequência do processo RVCC significa mais do que um elemento burocrático escolar, mas antes de tudo um potencial abrir de horizontes, e uma ferramenta para poderem defrontar melhor os problemas que lhes surgem no futuro.

Importa, também assinalar, relativamente ao género, que se registou um maior número de adultos do sexo masculino, nas inscrições e nos encaminhamentos para processo RVCC. São os homens que apresentam uma elevada taxa de desistência e estão em menor número nas certificações. Isto pode dever-se ao facto de as mulheres com idades compreendidas entre os 30 e os 50 anos, faixa etária mais preponderante no CNO, conjecturarem uma qualificação mais baixa, uma vez que na sua idade escolar poucas eram as mulheres que se qualificavam, começando muito cedo ou a trabalhar para ajudar a família ou a ser domésticas. As mulheres revelam com estes dados, uma motivação para “continuar a estudar”, que na altura não lhes foi dada essa oportunidade. Revelam desempenhos superiores aos homens. Pode-se constatar que o CNO dá indicações de que muito mais do que um instrumento de aumento de competitividade nacional, tem características de cidadania. O facto de ser as mulheres a apresentarem mais sucesso há razões demográficas e históricas, para que isso suceda mas não deixa de ser uma ferramenta de aproximação de género dentro do espírito dos objectivos do século.

Concluindo-se, e com o objectivo de traçar um perfil típico de adultos que desistiram no CNO, a análise estatísticas permitiu aferir que os homens são os que mais desistem, e a faixa etária com maior incidência de desistência está compreendida entre os 31 e os 40 anos. A análise

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

permitiu ainda perceber que para o nível básico são os desempregados que mais desistem e para o nível secundário são os empregados. Relativamente às fases onde ocorre mais desistência é no processo RVCC, apurando ainda, que no nível secundário existe também uma elevada taxa de adultos a desistir após o encaminhamento. Contudo, jovens menores de 30 anos, mulheres de idade superiores a 50 anos e profissionais pouco qualificados são os que se mostram mais “resilientes” a uma adesão espontânea ao CNO, constatação que parece indiciar a necessidade de uma inteligente segmentação da comunicação e a conveniência de uma maior diferenciação dos modelos de oferta no terreno.

Os adultos que participaram nas conversas informais, a grande maioria era do nível secundário, talvez seja porque a grande percentagem de desistências do CNO está situada neste nível. Grande parte destes adultos eram empregados, sendo trabalhadores por conta própria, e os que estavam na situação de desemprego, eram desempregados de curta duração (Não DLD > 12 meses). Mais uma vez pode-se verificar que entre os 31 e os 50 anos são as idades que mais procuram a qualificação e têm um interesse na mudança, apostando na qualificação. Verificou-se que são os empregados e Desempregados de curta duração (menos de 12 meses), que apresentam motivação para alterar algo na sua vida. A motivação destes adultos para a educação e formação é superior a um adulto que está no desemprego há mais de 12 meses, podendo dever-se ao facto das características pessoais dos desempregados de longa duração não serem favoráveis à mudança e ao empreendedorismo, o que pode coincidir com o facto de estarem na situação de desemprego já algum tempo e não conseguirem ter sucesso no Processo RVCC. A aposta na qualificação é bastante visível pelos adultos empregados e nos desempregados (Não DLD > 12 meses). Pode-se também referir que os desempregados que mais desistem são aqueles que menos vêem reflectidas as suas expectativas na realidade.

Constatou-se que a maioria dos adultos que participaram nas conversas informais referem que a grande dificuldade que tiveram ao longo da sua passagem pelo CNO foi a falta de motivação, um dado que pode-se tirar algumas ilações, pois em primeiro lugar são os desempregados que apresentam uma elevada taxa de insucesso e desistência, e como referido anteriormente, estas pessoas encontram-se numa situação de grande desmotivação para qualquer actividade que seja diferente ao habitual, sendo o seu sucesso dependente da predisposição para a mudança

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

pessoal, e em segundo lugar pode dever-se ao facto de não terem participado na decisão de encaminhamento.

A falta de motivação para o processo RVCC, pode dever-se também ao facto de muitos dos adultos quando confrontados com uma certificação parcial, ou seja, após a realização do seu Portefólio e a contagem de créditos são informado que não irão ter uma equivalência ao 12º, por vezes não aceitam esse “resultado”. A rejeição por parte dos adultos das validações parciais foi e é um facto, os adultos não aceitam o que eles muitas vezes apelidam de “chumbo”, questionando os técnicos sobre “formas de recuperação”. Pensasse que para esta postura dos adultos muito terá contribuído a “propaganda” feita aos processos, como se fossem a resposta para todos os casos, e a falta inicial de outras ofertas formativas, mas também a impossibilidade de recusar a entrada de um adulto em processo, ou seja, o adulto pode sempre, e em todos os casos, entrar em processo, mesmo que não tenha o mínimo perfil. Este problema continua a ser vivido todos os dias nos centros de novas oportunidades, e principalmente neste CNO em que decorreu o estudo empírico este problema esteve bem presente nos relatos dos técnicos, porque a equipa formativa não tem instrumentos para dar por terminado o processo, assim o adulto pode, actualmente, estar três anos em reconhecimento e acabar por suspender ou desistir.

A falta de competências de informática é, outra das razões apontadas, que leva também à desistência. Muitos entram no nível básico com o objectivo de aprender as TIC e deparam-se que não vão aprender, outras têm uma história de vida muito rica mas não têm competências para as TIC. Este facto pode ser colmatado no sentido de haver uma maior oferta formativa nesta área. As crescentes necessidades de formação apresentadas pelos adultos, torna expectável que, o recurso exclusivo ao processo RVCC venha a decrescer, e a necessidade de recorrer a unidades de curta duração (UFCD) como é o caso das TIC e os cursos EFA venham a aumentar.

Outra constatação foi o registo de valores elevados de pessoas com declaração de desistência ou de suspensão em que as principais razões apuradas como motivos de desistência foram, entre outras, nomeadamente: motivos profissionais, dificuldades e por não se identificarem com o processo. Verificou-se que uma percentagem significativa teve dificuldades na elaboração da autobiografia, não se identificando com esta metodologia, havendo uma desmotivação levando

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

ao abandono. Também uma vez que o CNO está localizado numa zona turística, grande parte dos adultos que o frequentam têm horários de trabalho rotativos, tornando-se muito complicado conciliar os seus horários com os horários do processo.

CONCLUSÃO

Tendo como base o trabalho de projecto apresentado neste mestrado, é primordial discutir e reflectir algumas considerações finais. Assim, é fundamental fazer um balanço final, com base numa auto – avaliação, e por outro lado numa análise crítica do meu próprio trabalho. Considerou-se que a realização deste trabalho foi enriquecedor, por um lado, a nível de investigação, porque levantou um pouco o véu da realidade deste contexto e desmistificou muitas das ideias que possuía. Por outro lado, o contacto com estas pessoas e a preocupação de saber as razões da desistência, fez questionar muito o meu trabalho e mudar algumas coisas que para mim pareciam correctas e não questionáveis. Uma caminhada longa, que permitiu crescer, aprender, desenvolver e consolidar competências em investigação

Passo agora a salientar de uma forma precisa, as conclusões e intervenientes que foi referido ao longo da investigação e o modo como sustentam as linhas orientadoras deste estudo, que tem como objectivo conhecer as razões da desistência no Centro de Novas Oportunidades³⁰. Este estudo revelou uma preocupação de longa data (7 anos) com as desistências, partilhada por toda a equipa do CNO, uma vez que este problema existe e tem vindo a aumentar, foi percebido que seria um estudo não só útil, mas muito pertinente de fazer face a este problema.

Inicialmente foi realizado todo o posicionamento teórico desde as políticas de educação e formação de adultos numa perspectiva evolutiva, à passagem pela aprendizagem ao longo da vida, aos modos de aprender (formal, não formal e informal). Foi também feito uma cronologia da educação de adultos em Portugal chegando à actualidade, onde foi posicionado o Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. A filosofia de base do processo de reconhecimento de adquiridos experienciais trouxe uma perspectiva humanista às ciências sociais e humanos pois valorizaram o indivíduo, que se apõe a uma perspectiva economicista que visa a optimização dos recursos humanos em massa trabalhadora. No entanto a evolução recente no campo da educação/formação de adultos tem vindo a instrumentalizar a prática de reconhecimento, validação e certificação de adquiridos, reduzindo-se a um requisito para a mobilidade e flexibilidade dos recursos humanos. Como consequência, existe um duplo

³⁰ O centro de Novas oportunidades não está identificado, por razões de não ter sido autorizado a sua identificação pela direcção do CNO

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

constrangimento para todos os profissionais que trabalham nesta área “ (...) *vivem uma prática que remete, simultaneamente, para uma revalorização da experiência humana e para a subordinação desta a uma racionalidade económica* (...)” (Canário, 2006). O crescimento percebido como inorgânico da rede de Centros Novas Oportunidades, resultado num menor controlo/apoio por parte da ANQ e, do lado dos Centros Novas Oportunidades, numa mera focalização nos processos de qualificação e dispersão na gestão de recursos. Uma das conclusões que se chegou é que, os adultos ao ingressarem “em massa” neste tipo de processos, muitas das vezes sem uma percepção do que é um reconhecimento de adquiridos, não realizam o balanço de competências de uma forma séria e honesta, e vêem no processo, uma via escolar de terminar a sua escolaridade. De facto, o CNO está posto à disposição de cada português, que pode agora resolver o que pode-se designar de falhas no sentido do curriculum escolar. No entanto, verifica-se que em termos de imagem, os CNO’s apresentam uma imagem de marca de duas realidades, dois quadros motivacionais e duas dinâmicas bem distintas entre si: a de correcção de uma falha curricular, cuja solução reside na obtenção do 9.º ano e a valorização pessoal e social expressa no 12.º ano, um grau muito mais perto do caminho universitário, do que da escolaridade básica.

Respondendo à questão inicial - ***Quais as razões que levaram os adultos a desistir/suspender no CNO*** - que teve na base da realização deste trabalho de projecto, as principais razões apuradas como motivos de desistência foram, entre outras, nomeadamente: motivos profissionais, dificuldades e não se identificarem com o processo de RVCC. Verificou-se que uma percentagem significativa teve dificuldades na elaboração da autobiografia, não se identificando com esta metodologia, desmotivando-se e levando ao abandono. Outra grande causa da desistência deve-se ao facto do CNO estar localizado numa zona turística, grande parte dos adultos que o frequentam têm horários rotativos, sendo muito complicado conciliar com os horários do processo. Por fim a falta de competências na informática e a ausência de comprovativos foram outras das razões da desistência/suspensão.

Outra conclusão é que o RVCC não pode ser visto para todos, é fundamental proceder a uma selecção rigorosa de quem pode efectivamente ser admitido ao processo RVCC. Deverão estar disponíveis outras vias de educação e formação. A educação de adultos não pode restringir-se a um processo de certificação, deve-se ter em conta que o RVCC é apenas um instrumento de um

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

subsistema coerente e articulado. As crescentes necessidades de formação, reportadas pelos adultos desistentes/suspensos, no âmbito das conversas informais realizadas, tornam expectável que o recurso exclusivo ao processo de RVCC venha a decrescer e que a necessidade de recorrer a certificações parciais, a unidades de formação de curta duração (UFCD) e a cursos de Educação e Formação de Adultos (cursos EFA) venha a aumentar. A confirmarem-se estas tendências de crescentes necessidades de formação dos futuros públicos dos CNO's (com muito baixas qualificações), bem como de maiores níveis de resistência à adesão, importa evidenciar os novos desafios que se colocam na dimensão institucional.

Constatou-se que os Centros de Novas Oportunidades, principalmente este centro em que decorreu o estudo, vivem numa tenção entre duas lógicas: “avaliação humanista/avaliação instrumental”. Numa lógica centrada no adulto, na auto-avaliação e no auto-reconhecimento, por outro lado, têm a pressão do poder político baseado numa lógica instrumental, no cumprimento de metas quantitativas. Ao tentar conciliar, constatou-se que não é fácil e trás consequências, tais como, falta de tempo para o acompanhamento dos adultos, tanto nos atendimentos individuais como na formação complementar. Estas consequências são apontadas como causas da desistência/suspensão dos adultos no CNO. Se por um lado se quis valorizar as experiências vividas pelos adultos ao longo da sua vida, por outro lado, teve-se o cumprimento das metas e não se pode perder demasiado tempo com abordagens que não produzam validações. É necessário arranjar estratégias que possibilitem, ao mesmo tempo, valorizar o indivíduo, acreditar o processo e validar as metas.

Como estratégias deve-se pensar que o papel reservado aos Centros Novas Oportunidades, na concretização dos objectivos da educação e formação de adultos em Portugal, pode ser bem mais exigente do que tem sido até aqui, em especial no que toca: à capacidade proactiva exigida no estímulo à procura; à necessidade de dirigir a sua actividade, menos processos integrais de RVCC escolares e mais para encaminhamentos, certificações parciais, elaboração de planos pessoais de qualificação, informação e aconselhamento para respostas formativas alternativas ou acompanhamento dos indivíduos no seu percurso contínuo de formação; à maior articulação e complementaridade nas respostas formativas entre Centros Novas Oportunidades e entidades formadoras; e, finalmente, à necessidade de trabalhar mais de perto e em parceria com empregadores. Será importante começar a ter uma visão de uma sociedade na qual as

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

pessoas e as empresas/entidades empregadoras vêem o “diploma” como o “ponto de partida” e não o de chegada. Ao longo deste estudo empírico constatou-se que tanto os adultos como os técnicos do CNO por um lado reconhecem o valor da iniciativa novas oportunidades por outro lado reagem com desconfiança ao modo como ela se efectiva.

Uma outra estratégia será trabalhar sobre o pensamento de que o CNO é uma forma de concluir os estudos sem ter muito trabalho e que funciona na base do facilitismo. É um argumento perigoso porque jovens com carreiras escolares complexas podem desistir do circuito “normal”, apelados para uma conclusão facilitista dos seus estudos, reforçando que há uma via esforçada de progresso e uma facilitista, que neste caso será no CNO.

Pode-se evidenciar alguns pontos de melhoria para evitar a desistência/suspensão destacando designadamente que: o responsável pelo acolhimento, diagnóstico e encaminhamento do adulto, seja capaz de prestar todo um conjunto de informações e recolher, também ele, o máximo de elementos que permitam um encaminhamento adequado; é também de destacar que um maior envolvimento dos adultos no processo de decisão na fase de encaminhamento é crucial para um possível sucesso posterior; um planeamento mais eficaz da oferta de dupla certificação e uma aposta no desenvolvimento de competências básicas em ciência, tecnologia e escrita; haver uma maior preocupação com a qualidade e não com a quantidade, apostando num maior acompanhamento individual aos adultos, numa resposta atempada e numa adequação mais personalizada dos instrumentos.

A concepção e implementação de um projecto requer todo um trabalho de preparação e de investigação, que para mim constitui um desafio importante, quer a nível pessoal, quer ao nível profissional. A concretização deste projecto de trabalho exigiu da minha parte algumas adaptações e redefinições de prioridades e projectos pessoais. Deparei-me durante este processo, com alguns obstáculos, inseguranças e incertezas, o que me levou a encontrar estratégias que me permitissem ultrapassá-las.

Apesar dos constrangimentos sentidos, este trabalho de projecto permitiu-me evoluir como profissional, contribuindo para melhorar a minha capacidade de análise, por intermédio da mobilização de um conjunto de conceitos da minha actividade profissional. Ao nível pessoal

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

enriqueceu-me muito como pessoa pela partilha de experiencias, pelo conhecimento de outras pessoas e realidades diferentes, por voltar ao meio académico e, também porque permitiu-me testar as minhas capacidades e adquirir mais conhecimentos em torno desta problemática

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFIA

- CANÁRIO**, Rui (1999). Educação de Adultos. Um campo e uma problemática. Lisboa: Educa.
- CANÁRIO**, Rui e Cabrito, Belmiro (Org.) (2005). *Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências*. Lisboa: Educa
- CANÁRIO**, Rui (2006). Aprender sem ser ensinado. A importância estratégica da educação não formal. In Conselho Nacional de Educação. A Educação em Portugal (1986-2006). Alguns Contributos de investigação. Lisboa: Conselho Nacional de Educação, p.207-267. Disponível em:
http://www.debatereducacao.pt/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=20&Itemid=10
- CANÁRIO**, Rui. (2006). *Prospectivas da Educação e Formação de Adultos*. In Revista Aprender ao Longo da Vida, nº 6, pp. 12-13.
- CANÁRIO**, Rui (2007). Multiplicas as oportunidades educativas. In Conselho Nacional de Educação (org.), *Aprendizagem ao Longo da Vida no debate nacional sobre educação*. Lisboa. CNE, p.167 173.
- CANÁRIO**, Rui (2007). Multiplicas as oportunidades educativas. In Conselho Nacional de Educação (org.), *Aprendizagem ao Longo da Vida no debate nacional sobre educação*. Lisboa. CNE, p.167 173.
- CAVACO**, Cármen (2002). *Aprender Fora da Escola. Percursos de Formação Experiencial*. Lisboa: Educa
- CAVACO**, Cármen (2007). Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências: Complexidade e novas actividades profissionais. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 2, pp. 21-34
- CAVACO**, Cármen (2008). Adultos Pouco Escolarizados: Diversidade e Interdependência de Lógicas de Formação. Tese de Doutoramento. FPCE/UL
- CAVACO**, Cármen (2009). Experiência e formação experiencial: a especificidade dos adquiridos experienciais. Educação Unisinos, volume 13, Nº 3, Setembro/Dezembro 2009.
- CAVACO**, Cármen (2009) *Adultos pouco Escolarizados. Políticas e Práticas de Formação*. Lisboa: Educa. UI&DCE

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

- Comissão Europeia** (2000). *Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida*. Bruxelas. Disponível na Internet: http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/lll_en.html
- FINGER**, Mathias e ASÚN, José M. (2003). *A educação de Adultos numa Encruzilha. Aprender a nossa saída*. Porto: Porto Editora.
- FINGER**, M. (2005). A Educação de Adultos e o Futuro da Sociedade. In Rui Canário e B. Brito (org). Educação e Formação de adultos. Mutações e convergências. Lisboa: Educa.
- FERNÁNDEZ**, Florentino Sanz (2006). As raízes históricas dos modelos actuais de educação de pessoas adultas. Educa | Unidade de I&D de Ciências da Educação
- CASPAR**, Pierre (2007). Ser formador nos dias que correm — Novos actores, novos espaços, novos tempos. Texto da conferência proferida na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, a 4 de Novembro de 2005. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 2, pp. 87-94
- GOMES**, Maria do Carmo (coord.) (2006). Referencial de Competências-chave para a educação e formação de adultos – nível secundário. Lisboa: DGFV.
- GOMES**, Maria do Carmo (coord.) (2006). Referencial de Competências-chave para a educação e formação de adultos – nível secundário: Guia de operacionalização. Lisboa: DGFV.
- GOMES**, Maria do Carmo, e SIMÕES, Francisca, *Carta de Qualidade dos Centros de Novas Oportunidades*, Agência Nacional para a Qualificação, 2007
- JOSSO**, Marie-Christine (2002). *Experiências de vida e formação* Lisboa: Educa
- LEITÃO**, José Alberto (coord.) (2002). *Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências. Roteiro Estruturante*. Lisboa: ANEFA (2ª edição).
- LIMA**, L. C (2005) A Educação de Adultos em Portugal (1974-2004): Entre as lógicas da educação popular e da gestão de recursos humanos. In Rui Canário e B. Brito (org). Educação e Formação de adultos. Mutações e convergências. Lisboa: Educa.
- LIMA**, Licínio (2008). A Educação de Adultos em Portugal (1974-2004): Entre as Lógicas da Educação Popular e da Gestão dos Recursos Humanos. In Rui Canário e Belmiro Cabrito (org.), Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências. Lisboa: Educa, pp. 31-60.
- MELO**, Alberto (2005). Formação de Adultos e Desenvolvimento Local. In Rui Canário e Belmiro Cabrito (org.), *Educação e Formação de Adultos. Mutações e Convergências*. Lisboa: Educa, pp. 97-113.

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

MELO, A., Benavente, A. (1978). *Educação popular em Portugal (1974-1976)*. Lisboa: Livros Horizonte.

MELO, Alberto (1994). *Educação e Formação para o Desenvolvimento Rural*. In Educação de Adultos, Forum I. Braga. Universidade do Minho

MELO, Alberto, Coord.; Matos, Lisete & Silva, Olívia, Santos (1999). S@ber+. Programa para o Desenvolvimento e Expansão da Educação e Formação de Adultos em Portugal (1999-2006), Lisboa: ANEFA.

NÓVOA, António (2008). Entrevista a António Nóvoa. *Revista Aprender ao Longo da Vida*, 7. Consultado em:

http://www.direitodeaprender.com.pt/index.php?option=com_content&task=view&id=170&Itemid=30

NÓVOA, António e RODRIGUES, Cristina (2005). “Prefácio”. In Canário, R. e Cabrito, B. (Orgs). *Educação e Formação de Adultos. Mutações e convergências* (pp.7-14). Lisboa: Educa.

NÓVOA, António (2002). Prefácio. In M.C.Josso. *Experiências de vida e formação*. Lisboa: Educa.

PIRES, Ana Luísa Oliveira (2007). Reconhecimento e validação das aprendizagens experienciais. Uma problemática educativa. *Sísifo. Revista de Ciências da Educação*, 2, pp. 5-20

QUIVY, Raymond. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa: Gradiva.

QUINTAS, Helena Luísa Martins (2008). *Educação de Adultos. Vida no Currículo. Currículo da Vida*. Lisboa: ANQ.

Legislação de suporte:

Ministério da Educação (1986). Lei de Bases do Sistema Educativo, Lei n.º 46/86, de 14 de Outubro - Diário da República – I Série, N.º 237

Ministério da Educação e do Trabalho e da Solidariedade (2001). Portaria n.º 1082-A / 2001, de 5 de Setembro – Diário da República – I Série – B, N.º 206

Ministério da Educação e da Segurança Social e do Trabalho (2001). Despacho conjunto n.º 262/2001, de 22 de Março - Diário da República – II Série, N.º 69

CONHECER AS RAZÕES DA DESISTÊNCIA NO CENTRO DE NOVAS OPORTUNIDADES

Ministério da Educação e da Segurança Social e do Trabalho (2006). Despacho conjunto n.º 846/2006, de 13 de Outubro - Diário da República – II Série, N.º 198

Ministério da Educação e do Trabalho e da Solidariedade (2007). Portaria n.º 86/2007, de 12 de Outubro – Diário da República – II Série, N.º 125

Ministério da Educação (1999). Decreto-Lei n.º 387/99, de 28 de Setembro - Diário da República – I Série - A, N.º 237

Ministério da Educação e do Trabalho e da Solidariedade (2001). Despacho n.º 19 095/2001, de 12 de Setembro– Diário da República – II Série, N.º 212

Ministério da Educação (1986). Decreto-Lei n.º 74/91, de 9 de Fevereiro - Diário da República – I Série, N.º 34

ANEXOS

ANEXO I – Guião de entrevista aos técnicos

ANEXO II – Análise de conteúdo das entrevistas aos técnicos do CNO

ANEXO III- Transcrição das entrevistas dos técnicos do CNO

ANEXO IV – Guião das conversas informais

ANEXO V- Análise de conteúdo das conversas informais

ANEXO VI – Elemento quantitativos

ANEXO I

Guião de entrevista aos técnicos do CNO

Entrevista aos Técnicos do CNO

Tema: Desistência/suspensão dos adultos no Centro de Novas Oportunidades

Objectivo geral: Conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos no CNO

O meu nome é Rute Isabel Sequeira de Sousa e estou a fazer entrevistas aos técnicos do CNO, quer de nível básico quer de nível secundário.

Com estas entrevistas pretende-se conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos CNO, sendo de salientar que, nas respostas a todas as perguntas colocadas, o seu anonimato está totalmente garantido.

A sua opinião sobre este tema (Desistência/Suspensão de Adultos no CNO) é muito importante para nós. Ela poderá contribuir para melhor compreender este facto. Pedimos que responda abertamente às questões que aqui apresentamos. Desde já agradeço a sua colaboração para a concretização dos objectivos deste trabalho

Parte	Objectivos Específicos	Questões
Parte A: Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado	<ul style="list-style-type: none">- <i>Legitimar a entrevista</i>- <i>Explicar os objectivos da entrevista</i>- <i>Motivar o entrevistado a responder sincera e livremente</i>- <i>Assegurar a confidencialidade</i>- <i>Valorizar o contributo da mesma</i>	

<p>Parte B:</p> <p>Dificuldades dos adultos na fase de acolhimento/diagnósticos e encaminhamento</p>	<p>- <i>Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante a fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento</i></p>	<p>B1- Considera que o Centro de Novas Oportunidades é uma solução para todos os adultos?</p> <p>B2- No acto da inscrição, os adultos têm expectativas em relação ao CNO. Considera que estas expectativas correspondem á realidade?</p> <p>B3 – De que forma os adultos chegam ao CNO?</p> <p>B4- Considera que o que motivou o adulto a inscrever-se tem influência nas fases seguintes?</p>
<p>Parte C:</p> <p>Caracterização do processo</p>	<p>- <i>Caracterizar um perfil para o processo RVCC</i></p> <p>- <i>Saber qual o conhecimento que os adultos têm sobre o processo RVCC</i></p> <p>- <i>Saber quais as expectativas iniciais dos adultos</i></p>	<p>C1- Na sua opinião qual é o perfil para o processo RVCC?</p> <p>C2- Quando os adultos entram em processo RVCC vêm com o conhecimento necessário sobre a oferta de qualificação (Processo RVCC) para a qual foram encaminhados?</p> <p>C3- Numa fase inicial os adultos têm uma expectativa em relação ao processo RVCC. Considera que estas expectativas correspondem à realidade? Se não, o que faz para desconstruir as expectativas?</p>
<p>Parte D:</p> <p>Condições materiais e de Frequência</p>	<p>- <i>Conhecer a opinião acerca do horário de funcionamento, a duração do processo e o tamanho dos grupos.</i></p> <p>- <i>Conhecer a opinião acerca do funcionamento do CNO</i></p> <p>- <i>Perceber qual é o acompanhamento que os técnicos fazem aos adultos</i></p> <p>- <i>Saber a opinião sobre a metodologia utilizado</i></p> <p>-</p>	<p>D4- Qual a opinião que tem em relação ao tempo médio (três / quatro meses) para o nível básico e (sete /oito meses) para o nível secundário de duração do processo de RVCC?</p> <p>D5- Qual a sua opinião sobre o número de adultos em grupos (15 a 20 adultos)?</p> <p>D6- Qual a sua opinião em relação ao horário em que decorre o processo RVCC?</p> <p>D7- Faça uma apreciação global das condições do Centro Novas Oportunidades.</p> <p>D8- De acordo com o número de elementos da equipa, e todo o trabalho solicitado acha que a cadência de abertura de grupos é adequada para responder às necessidades?</p> <p>D9- Ao longo do processo RVCC os adultos têm que</p>

		<p>construir um Dossier/portefólio. Qual é a sua opinião em relação ao acompanhamento que faz nessa construção. Tem disponibilidade para esclarecer dúvidas e orientar de forma individual o adulto?</p> <p>D10- Considera que o seu tempo de afectação ao CNO é adequado para fazer um bom acompanhamento aos adultos?</p> <p>D11- Qual é a sua opinião sobre a metodologia utilizada no Centro de Novas Oportunidades? Refira vantagens e desvantagens da mesma.</p> <hr/>
<p>Parte E</p> <p>Motivos da desistência e as suas soluções</p>	<p><i>- Saber a origem do fenómeno da desistência,</i></p> <p><i>-Saber em que fase do processo incide o maior número de desistências e a razão das mesmas;</i></p> <p><i>- Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos</i></p> <p><i>- Apurar soluções e perceber o que o CNO poderá fazer para evitar as desistências</i></p>	<p>E1- Na sua opinião, quais os motivos de desistências ao longo o processo de RVCC?</p> <p>E2- Na sua Opinião qual é fase do processo em que ocorrem a maior taxa de desistências? E Porquê?</p> <p>E3- Quais são as maiores dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo? Porquê</p> <p>E4- Enquanto técnico, o que pode fazer para combater a desistência do processo de RVCC?</p> <p>E5- Na sua opinião que estratégias poderiam ser utilizadas para trazer o adulto de volta ao processo?</p> <p>E6- Que factores poderiam contribuir para diminuir as situações de desistências?</p>

ANEXO II

Análise de conteúdo das entrevistas aos técnicos do CNO

Análise de conteúdo das Entrevistas aos técnicos da equipa técnico-pedagógica

Categoria	Sub-Categoria	Questões	Indicadores
Dificuldades dos adultos na fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento	Inscrição	<p>B1- Considera que o Centro de Novas Oportunidades é uma solução para todos os adultos?</p> <p>B2- No acto da inscrição, os adultos têm expectativas em relação ao CNO. Considera que estas expectativas correspondem á realidade?</p> <p>B3 – De que forma os adultos chegam ao CNO?</p>	<p><i>O Centro Novas Oportunidades é o local privilegiado para que os adultos, maiores de 18 anos e com baixas qualificações escolares e/ou profissionais, após uma fase de diagnóstico para a encaminhados para a via qualificante (RVCC ou formação) considerada mais adequada ao seu perfil, motivações, interesses e projecto escolar/profissional. Neste sentido, creio que a inscrição no CNO poderá ser o primeiro passo para certificação que o adulto procura. Porém, existem situações de adultos não alfabetizados que deveriam ser directamente encaminhados para a escola e não para o CNO. (cf. E1)</i></p> <p><i>Concordo com que o CNO seja a solução para todos os adultos porque é um centro de encaminhamento. O problema é que não existe uma rede institucional que permita com que seja encontrada a solução adequada para cada adulto. Na maioria os adultos são encaminhados para determinadas vias porque representam as únicas soluções, como por exemplo o processo RVCC. (cf. B2)</i></p> <p><i>Não (cf. B3)</i></p> <p><i>Tendo em conta a complexidade da nossa sociedade e as competências de cada adulto, penso que o Centro de Novas Oportunidades é, apenas, mais uma solução para quem não teve a oportunidade de adquirir a sua certificação académica no</i></p>

			<p><i>tempo suposto (cf. E4)</i></p> <p><i>Sim (cf. E5)</i></p> <p><i>O CNO (Centro de Novas Oportunidades) é um instrumento/serviço/percurso que funciona como uma forma flexível para permitir às pessoas interessadas conseguirem prosseguir o seu percurso escolar de forma alternativa ao ensino recorrente, mas as próprias limitações do processo em si (em termos de certificação), e limitações ergonómicas dos serviços complementares ao CNO (em situações de casos de certificação parcial e a falta de formação para completar esse percurso...), e as características idiossincráticas do público que procura o CNO (podendo não ter competências cruciais em certas áreas, como ao nível da literacia ou no uso das TIC), estes factores demonstram que a instituição é apenas uma “solução” para algumas necessidades e problemas, pois nem sempre haverá capacidade do CNO em questão, ou mesmo do próprio adulto, em se conseguir encontrar uma solução viável para que possa prosseguir no Processo RVCC. Isto tudo partirá não só da capacidade dos técnicos em conseguirem arranjar soluções para outros encaminhamentos mas também será preciso haver uma postura receptiva por parte do Adulto, e que os próprios mecanismos que trabalham com o CNO, de forma a dar encaminhamento em diversas situações, tenham também algum tipo de solução para os diversos dilemas que diariamente confrontam os técnicos. (cf. E6)</i></p> <p><i>Não (cf. E7)</i></p> <p><i>Habitualmente, os adultos que se inscrevem no CNO pretendem concluir o 3.º</i></p>
--	--	--	---

			<p>ciclo ou o ensino secundário, conforme as suas habilitações escolares. A maioria das pessoas pretende obter a sua certificação escolar de uma forma rápida, algumas chegam já com a ideia de que irão realizar um processo de RVCC (embora na realidade não saibam o que é), uma vez por semana e num horário específico; outras procuram o CNO para obter informação sobre cursos de formação profissional – EFA de dupla certificação. Existe a ideia generalizada de que o RVCC “é algo rápido e que não exige grande esforço”, daí a preferência por esta via qualificante. Parece-me que as expectativas são bastante influenciadas pelos meios de comunicação social, por campanhas de sensibilização (Ex. o slogan da ANQ “Secundário para todos”), bem como pelos técnicos de outros serviços e até mesmo adultos que realizaram o processo e tendem a minimizar o esforço que efectivamente fizeram para chegarem ao fim e serem bem-sucedidos (cf. B1)</p> <p>Não porque os adultos esperam encontrar no CNO a solução adequada para eles (cf. B2)</p> <p>Não (cf. B3)</p> <p>Penso que a expectativa maior seja terminar com êxito o processo em que estão inseridos, através do reconhecimento das suas competências. Contudo, como qualquer situação que seja desconhecida, não se sabe qual o caminho a percorrer para atingir este objectivo e, por vezes, os adultos criam uma expectativa já definitiva de sucesso quando entram no Centro, sendo que ao mínimo obstáculo ficam desmoralizados, ou mesmo menos receptíveis para a orientação de quem trabalha com eles (profissionais, formadores). (CF. B4)</p>
--	--	--	--

			<p><i>Não (cf. B5)</i></p> <p><i>As expectativas, de uma forma geral, poderão ser divididas em termos bipolares, e em vários contextos. Por exemplo, Se partirmos de um ponto de exigência do processo, a própria imagem do CNO, transmitida por adultos já certificados, irá de certeza moldar a percepção dos adultos que se dirigem ao CNO, e aos quais foram transmitidas essas informações; as próprias expectativas podem também ser condicionadas com a imagem que os adultos podem trazer, de uma forma transversal, sobre os métodos de actuação dos CNOs, ou o facto de os adultos poderem ter um grau de comparação por se terem dirigido a um CNO anteriormente e ficado com um certo tipo de opinião sobre a metodologia de trabalho do centro e dos processos promovidos pelo mesmo.</i></p> <p><i>Agora se abordarmos a questão das expectativas em termos de maior qualificação e maior probabilidade de inserção laboral, é quase idílico pensar que os adultos, pelo menos na sua maioria, terão esse tipo de expectativas; a própria taciturnidade e melancolia existencialista da personalidade portuguesa, aliada ao actual panorama político e económico, faz com que as pessoas sejam mais cínicas e, ao mesmo tempo, tenham uma visão mais terrena e não tão idealista; em suma, não podemos esperar dos adultos uma postura otimista, quanto mais ao terem a noção das próprias dificuldades em termos de inserção laboral que o próprio público licenciado em Portugal sofre. _ (cf. B6)</i></p> <p><i>Não (cf.7)</i></p> <p><i>Os adultos chegam ao CNO das formas mais diversas: por iniciativa própria</i></p>
--	--	--	---

			<p><i>após terem conhecimento da existência do CNO; por influência de amigos, familiares, ou colegas de trabalho; através da entidade laboral (devido a protocolos, exigência de CAP); através de outros serviços tais como o Centro de Emprego, Segurança Social, IDT. (cf. B1)</i></p> <p><i>Chegam por diversas formas: pelo centro de emprego, por iniciativa, por conhecer alguém que já esteve no CNO, pela publicidade ou incumbido pela entidade patronal. (cf. B2)</i></p> <p><i>Os adultos têm conhecimento do CNO através de amigos, Centro de Emprego, Segurança Social, Associações de intervenção Social e outros. É através destes organismos, obrigados ou não, que os adultos chegam ao CNO.(cf. B3)</i></p> <p><i>Os adultos que chegam ao CNO por sua livre vontade mostram entusiasmo e motivação suficiente para “aprenderem novas coisas”, mesmo quando é-lhes dito inicialmente que este processo diz respeito ao Reconhecimento das suas Competências que foram adquirindo ao longo da sua vida. Assim, estes adultos chegam esperançosos e animados para realizar mais uma nova etapa nas suas vidas (cf. B4)</i></p> <p><i>Ansiosos por soluções instantâneas (cf. B5)</i></p> <p><i>As formas de chegada dos adultos variam conforme a localidade, o público em questão e as metodologias e instrumentos ao serviço do CNO. Podem ir da</i></p>
--	--	--	--

			<p><i>tradicional publicidade de “boca em boca”, até processos específicos de encaminhamento por parte de entidades oficiais com as quais os adultos em questão terão algum tipo de afiliação (ex: o encaminhamento feito pelo Centro de Emprego dos seus inscritos...), ou mesmo protocolos estabelecidos com entidades várias (cf. B6)</i></p> <p><i>Os adultos chegam ao CNO de formas muito diversas, das quais destaco as seguintes: A publicidade dos meios de comunicação social e do próprio governo, na medida em que o RVCC tem sido uma das “bandeiras” do partido socialista; através de amigos e familiares que já frequentaram o processo; encaminhados por instituições como por exemplo, o centro de emprego, a segurança social, instituições de apoio social, etc. (cf. B7)</i></p>
	Motivações	B4- Considera que o que motivou o adulto a inscrever-se tem influência nas fases seguintes?	<p><i>Sim. Apesar da inscrição ser um acto voluntário, quando os adultos chegam ao CNO porque foram “enviados” por alguém, a sua inscrição não resulta propriamente de uma tomada de decisão consciente e de um projecto pessoal/profissional que integra o aumento das suas qualificações. Pelo contrário, neste caso, a inscrição é efectuada para evitar a perda de RSI, do subsídio de desemprego, entre outras situações. No entanto, para além da razão que levou o adulto a inscrever-se, e que tem uma grande importância nas fases</i></p>

			<p><i>seguintes, penso que o significado e utilidade que dá ao processo de qualificação são factores determinantes para a sua continuidade e sucesso. De facto, existem algumas pessoas que, apesar de terem sido encaminhadas pelo Centro de Emprego, por exemplo, esforçaram-se por obter a sua certificação escolar e, inclusivamente, incentivaram outros a fazê-lo (cf. B1)</i></p> <p><i>Sim porque a motivação influencia a performance do adulto. Caso o adulto venha por iniciativa própria, existe a probabilidade de estar mais motivado do que alguém que vêm pela empresa ou centro de emprego. (cf. B2)</i></p> <p><i>O motivo que leva à inscrição do adulto influencia e muito o seu percurso (cf. B3)</i></p> <p><i>Sem dúvida que a forma como os adultos são “encaminhados” para o CNO vai influenciar a motivação dos mesmos ao longo do processo. A informação preliminar que é transmitida, seja por amigos que já fizeram o processo, seja por outras formas de conhecer esta realidade permite que os adultos venham, já com uma ideia pré-concebida de como se processa o RVCC e isto, juntamente, com as menores ou maiores dificuldades do adulto poderá influenciar a sua prestação ao longo do mesmo (cf. B4)</i></p> <p><i>Sim (cf. B5)</i></p> <p><i>Certamente que a motivação do adulto é fundamental para a sua continuidade ou não no processo. Em termos deveras simples, um indivíduo com um objectivo</i></p>
--	--	--	---

			<p><i>específico (melhores oportunidades profissionais em termos de acesso e mobilidade, a necessidade de se qualificar por orgulho próprio...) terá sempre uma mentalidade completamente diferente de alguém que se encontra em processo porque foi obrigado(a) ou que está lá sem ter algo concreto que lhe faça motivar a atingir o objectivo em questão. (cf. B6)</i></p> <p><i>É muito relativo, pois acontece um pouco de tudo. Na minha opinião existe um conjunto de variáveis que podem exemplificar o que pretendo demonstrar como são o caso das seguintes: a personalidade; a idade; o sexo; a perseverança; a necessidade de obter uma certificação; enquadramento psicológico; estatuto social; experiência de vida; capacidade argumentativa; etc. (cf. B7)</i></p>
Caracterização do processo RVCC	Perfil dos adultos	<p>C1- Na sua opinião qual é o perfil para o processo RVCC?</p>	<p><i>Tendo em conta que o processo de RVCC poderá resultar numa certificação total ou parcial, na minha opinião no perfil para RVCC deve constar: História de vida / diversidade ao nível de experiências de vida que o adulto possa relacionar com as diferentes áreas de competências-chave; Capacidade de análise e reflexão; Espírito crítico; Competências ao nível da expressão oral e escrita (ex: elaboração e interpretação de textos); Conhecimentos de Informática na óptica do utilizador (sobretudo no nível secundário – Word + Internet); Capacidade de gestão do tempo; Autonomia; Motivação; Perseverança; Empenho. (cf. B19)</i></p> <p><i>Para mim é difícil traçar um perfil, teria que ser um adulto com alguma experiência profissional, pelo menos 3 empregos; ter feito alguma formação informal ou formal. E sobretudo um adulto esforçado, humilde e motivado. Possivelmente para o secundário acrescentaria a questão do conhecimento de</i></p>

			<p><i>informática e língua estrangeira. (cf. B2)</i></p> <p><i>O perfil do adulto que pretenda ingressar no processo de RVCC deve ser consoante o nível escolar do adulto, nomeadamente, se for básico será: apartir de 18 anos, com algumas competências básicas de escrita e leitura, de matemática, de computadores (Word, Excele internet); se for um perfil de um adulto para nível secundário, será diferente: apartir dos 23 anos, com no mínimo 3 anos de experiência profissional, com competências de escrita, de reflexão a título individual ou global, de tecnologias de informação e da comunicação, deve ser detentor de autonomia e auto motivação (cf. B3)</i></p> <p><i>Na minha opinião, não existe um perfil traçado para o processo RVCC, pois estar-se-ia a preconceitualizar o mesmo. Há que considerar, de facto, a sua história de vida e como consegue transmitti-la e é nesta diversidade de experiências de vida que o processo vai-se alimentando. É, de facto, da responsabilidade do adulto conceder esta possibilidade de verificar as suas competências através das suas experiências de vida, mas nunca impondo uma linha única de pensamento, pois cada adulto é diferente no modo como vivencia as suas experiências de vida e aprendizagens (cf. B4)</i></p> <p><i>Adulto com expectativas exageradas na generalidade (cf. B5)</i></p> <p><i>Se formos generalizar esta questão, então seria qualquer indivíduo que demonstrasse “competências”, em particular aquelas que são pedidas nos processos RVCC, mas a questão aqui é talvez um pouco difícil de ter uma resposta concreta, embora, enquanto formador, e da forma como o processo de</i></p>
--	--	--	---

			<p><i>RVCC nível secundário se processa, considero que seja necessário que o adulto tenha capacidade de se exprimir de forma escrita, que tenha capacidade reflexiva, porque se equiparmos com um percurso do nível secundário normal, é necessário que, mesmo que os temas não equivalham directamente a disciplinas do ensino normal, que pelo menos haja uma exigência de uma capacidade reflexiva equiparada com a de alunos que se preparam para ingressar num curso universitário (cf. B6)</i></p> <p><i>O perfil do adulto que pretenda ingressar no processo de RVCC, de nível básico deve preencher os requisitos seguintes: competências mínimas de escrita e leitura, de matemática, de computadores; o candidato no mínimo deve ter 18 anos.</i></p> <p><i>O perfil do adulto que pretenda ingressar no processo de RVCC de nível secundário, deve preencher os requisitos seguintes: o candidato deve ter um percurso de vida com o mínimo de 3 anos de experiência profissional, se tiver menos de 23 anos, deve ter uma boa capacidade argumentativa e reflexiva, deve ter comprovativos da sua experiência de vida, para poder fundamentar as suas reflexões; deve saber trabalhar com o computador, manusear a internet.</i></p> <p><i>Em suma, tanto no nível básico como no nível secundário o candidato deve ser dedicado, organizado, metódico e autónomo. (cf. B7)</i></p>
	Conhecimento do processo RVCC	C2- Quando os adultos entram em processos RVCC vêm com o conhecimento necessário	<p><i>A informação sobre o processo de RVCC começa a ser transmitida desde o momento da inscrição, é aprofundada na fase de acolhimento - na qual são explicados detalhes sobre a metodologia utilizada e as possibilidades de certificação – e de diagnóstico, sobretudo na entrevista, durante a qual o adulto tem oportunidade de esclarecer dúvidas sobre a informação obtida, bem como analisar as diferentes vias de qualificação existentes a fim de tomar, em conjunto</i></p>

		<p>sobre a oferta de qualificação (Processo RVCC) para a qual foram encaminhados?</p>	<p><i>com a TDE, a decisão de encaminhamento mais adequada (ou possível) de acordo com a sua situação. Deste modo, considero que a informação de base que o adulto necessita para tomar a sua decisão é transmitida. Porém, apesar de tentar transmitir que o objectivo não é aprenderem novos conteúdos, mas que se trata de um processo que pretende reconhecer, validar e certificar competências adquiridas ao longo da vida, através da experiência, para o qual será pedido um trabalho autobiográfico, a referência que os adultos trazem é a escolar, pelo que não é fácil aceitarem/interiorizarem novos conceitos e até mesmo uma linguagem diferente. É frequente os adultos comentarem que “afinal não estão a aprender coisas novas” ou que “gostariam de aprender mais”, sobretudo na área das TIC, apesar de, anteriormente afirmarem distinguir a diferença entre escola/formação e o que se pretende em RVCC. (cf. B1)</i></p> <p><i>Não porque os adultos trazem sempre a ideia que estão a voltar para escola e que vêm aprender (cf. B2)</i></p> <p><i>A maior parte dos adultos que entram em processo de RVCC, não vêm com o conhecimento necessário sobre o mesmo, chamando muitas vezes Escola e aulas, modelo que já conheciam (cf. B3)</i></p> <p><i>Na minha opinião, os adultos numa fase inicial já vêm com o conhecimento necessário sobre o processo RVCC, contudo, isso não faz com que entendam o fundamento do mesmo, mas isso já faz parte do nível de entendimento do adulto (cf. B4)</i></p>
--	--	---	---

			<p><i>Sim (cf. B5)</i></p> <p><i>Não podendo afirmar de uma forma absoluta, mas, provavelmente, nenhum adulto entra em processo RVCC com uma ideia correcta de como o processo decorre, isto por falta de informação, ou por não ter compreendido os detalhes do processo correctamente. Poderá haver aqueles que poderão já ter uma ideia geral, principalmente se conhecerem alguém que lhes veicule informação acertada sobre as metodologias do processo (ex: técnicos, ou ex-adultos...), mas o facto de este ser um processo ainda minimamente recente no país, e ter uma metodologia “alternativa”, principalmente quando comparada com o ensino regular, esses factores contribuem para que o Processo RVCC seja ainda visto como um processo “alienígena”. (cf. B6)</i></p> <p><i>De uma forma geral, os adultos têm uma ideia preconcebida relativamente ao processo fundamentada no facilitismo, muito por culpa de informação desarticulada fomentada pelos meios de comunicação social, por CNO's que fazem mal o seu trabalho e que mancham o trabalho de muitos profissionais, que procuram fazer um trabalho sério e transparente. Por outro lado, o facto de amigos e familiares dos candidatos já terem frequentado anteriormente o processo faz com que uma franja considerável do público-alvo, tenha hoje em dia, uma ideia mais fidedigna do processo RVCC. (cf. B7)</i></p>
	Expectativas	C3- Numa fase inicial os adultos têm uma expectativa em relação ao processo RVCC. Considera que estas	<p><i>Apesar da informação disponibilizada e transmitida (oralmente e por escrito) na fase de Acolhimento e Diagnóstico, ser semelhante para todos os adultos, creio que cada um deles, naturalmente, lhe dará uma interpretação e significado pessoal em função das referências que possui. Perante uma situação nova, embora possamos ter uma ideia aproximada do que vai acontecer, nunca sabemos efectivamente até passarmos pela experiência. Creio que o mesmo sucede com os adultos encaminhados para RVCC. Como referi anteriormente, os</i></p>

		<p>expectativas correspondem à realidade? Se não, o que faz para desconstruir as expectativas?</p>	<p><i>adultos chegam ao CNO de formas muito diversas, tal como as referências que trazem. Especificamente no que concerne o RVCC, na grande maioria dos casos trazem a ideia de que é uma forma rápida de obter o 9.º ano ou o 12.º ano, desconhecendo em absoluto a essência do processo. Muitas pessoas julgam ser um processo relativamente “fácil”, embora algumas pessoas venham com a ideia contrária, geralmente aquelas que conhecem alguém que, tendo frequentado, acabou por desistir.</i></p> <p><i>Para “trabalhar” as expectativas dos adultos, enquanto elemento da equipa técnico-pedagógica, tento adequar a linguagem utilizada e torná-la acessível aos diferentes públicos, utilizar materiais apelativos e exemplos práticos que vão ao encontro das características e da realidade dos adultos. Ao nível do conteúdo, tento partir do que os adultos referem sobre a razão da inscrição, as suas experiências anteriores (escolares, formativas, RVCC noutros CNO expectativas, etc.) e expectativas em relação ao CNO para transmitir a informação tentar “desconstruir” algumas ideias feitas e/ou expectativas pouco realistas.</i></p> <p><i>Para além disso, acredito que são necessárias medidas a outros níveis, nomeadamente:</i></p> <p><i>– Tendo em conta que um número significativo de adultos é encaminhado por técnicos de outros serviços, estes deveriam passar por acções de formação e sensibilização sobre o processo de RVCC na tentativa de reduzir os encaminhamentos indiscriminados, bem como o enviesamento da informação devida ao desconhecimento que os próprios técnicos têm sobre o processo de RVCC;</i></p> <p><i>– Ao invés de publicitarem apenas slogans ou notícias relacionadas com a Iniciativa Novas Oportunidades, dado o impacto que têm na opinião pública, os meios de comunicação social deviam promover debates/programas sérios e com um cariz pedagógico sobre a temática da Educação e Formação de Adultos, convidando personalidades credíveis e com experiência neste campo (cf. E1)</i></p>
--	--	--	--

			<p><i>Não correspondem à realidade porque os adultos acham que estão a retornar à escola. Desconstruir estas expectativas torna-se num trabalho inglorioso porque muitos dos adultos não compreendem o que é um reconhecimento de competências. Torna-se difícil responder porque sinto que por vezes não consigo com que o adulto faça a dissociação de escola do CNO. Tento com que o adulto utilize as palavras RVCC, CNO, sessão, formador e vou explicando porquê (cf. E2)</i></p> <p><i>De um modo geral, as expectativas não correspondem à realidade, vêm com a ideia de tudo ser mais facilitador, fato que se tenta desconstruir mostrando que tudo na vida é feito com algum esforço e dedicação e que, realmente, através do processo de RVCC irão ficar mais conscienciosos das competências adquiridas ao longo da vida (cf. E3)</i></p> <p><i>Tendo em conta a experiência vivida neste processo, os adultos criam uma expectativa diferente em relação ao processo RVCC, e isso acontece com a maior parte dos adultos, pois torna-se complicado separar o paradigma relacionado com a escola, o tradicional ensino-aprendizagem que para os adultos está bem presente neste Processo. Assim, como formadora tento clarificar o meu papel, enquanto formadora e não professora, no sentido que pretendo orientar o trabalho do adulto, fazendo com que ele vá ao encontro das Áreas de Competência do Referencial e à forma como as desenvolveu/desenvolve ao longo da sua vida (cf. E4)</i></p> <p><i>Não. Evidenciando as experiências individuais que normalmente são</i></p>
--	--	--	--

			<p><i>direccionadas para parte do conhecimento e não para todas áreas. (cf. E5)</i></p> <p><i>Usando como referência as respostas das perguntas B2 e B4, pode-se dizer que as expectativas que mais aparecem encontram-se num prisma de negatividade. Enquanto técnicos, será o nosso papel tentar sempre transmitir de uma forma objectiva as possibilidades e/ou intransigências do processo; pessoalmente, muitas das vezes será necessária uma atitude paternalista, ou mesmo condescendente. Temos de saber confrontar e ser confrontados, é preciso apresentar um espírito diplomático; não podemos ser utópicos sobre o alcance que o processo pode ter, mas devemos sempre focar os benefícios que podem advir da conclusão do mesmo. (cf. E6)</i></p> <p><i>Os adultos têm uma ideia preconcebida relativamente ao processo fundamentada no facilitismo, muito por culpa de informação desarticulada fomentada pelos meios de comunicação social, por CNO's que fazem mal o seu trabalho e que mancham o trabalho de muitos profissionais, que procuram fazer um trabalho sério e transparente. Por outro lado, o facto de amigos e familiares dos candidatos já terem frequentado anteriormente o processo faz com que uma franja considerável do público-alvo, tenha hoje em dia, uma ideia mais fidedigna do processo RVCC.</i></p> <p><i>O meu papel no meio disto tudo é apoiar o adulto, procurando motivá-lo ao máximo e explicando que tudo o que se consegue na vida está intrinsecamente dependente de esforço e dedicação. (cf. E7)</i></p>
	Tempo médio	C7- Qual a opinião que tem em relação ao tempo médio	<p><i>O ideal seria o processo ser realizado conforme o ritmo do adulto. Nesse caso, a sua duração seria variável, embora garantindo a carga horária aconselhada pela</i></p>

<p>Condições materiais e de frequência</p>		<p>(três / quatro meses) para o nível básico e (sete /oito meses) para o nível secundário de duração do processo de RVCC?</p>	<p><i>Carta de Qualidade da ANQ.</i></p> <p><i>No entanto, por motivos variados (dimensão da equipa, número de adultos em processo, planificação do trabalho), as sessões são realizadas em grupo, estão organizadas semanalmente, com uma carga horária específica e, neste formato, a duração do processo em ambos os níveis parece-me razoável. (cf. E1)</i></p> <p><i>Acho que o processo RVCC não devia ter tempo. O tempo está relacionado com as metas e os objectivos. Quando se coloca tempo significa que os adultos ficam condicionados e restritos e também não conseguem um acompanhamento individual. Acho que o tempo de duração deveria ser aquele timing que cada adulto tem porque é um reconhecimento de competências (cf. E2)</i></p> <p><i>Na minha opinião e na opinião dos educadores de adultos não deveria haver tempos, nem para um nível nem para outro, pois o correcto seria ao ritmo de cada adulto (cf. E3)</i></p> <p><i>Em relação ao nível básico, considero que os três/quatro meses são, efectivamente, o tempo suficiente para a realização do processo, de acordo com a metodologia do mesmo. Para o nível secundário, tendo conta a sua maior complexidade, o tempo poderá ser suficiente se for aproveitado com qualidade pelos adultos, pois o nível secundário é muito mais exigente e requer um trabalho de casa mais permanente (cf. E4)</i></p> <p><i>Muito bom (cf. E5)</i></p>
--	--	---	---

			<p><i>O tempo para ambos será adequado tendo em conta as metodologias, instrumentos, diferenciação de níveis em termos de exigências e número de membros da equipa técnico-pedagógica presentes no CNO em questão. Provavelmente, haverá sempre períodos subaproveitados durante o processo, mas, de um ponto de vista pessoal, dificilmente se poderá desdobrar os elementos da equipa para resolver esses tipos de situações, isto se termos em conta o nível de trabalho que o Centro em questão apresenta e a quantidade de Adultos em processo (cf. E6)</i></p> <p><i>Teoricamente os adultos deveriam finalizar o processo cada um ao seu ritmo. Mas, infelizmente a realidade não é bem assim. (cf. E7)</i></p>
	Tamanho dos grupos	<p>C8- Qual a sua opinião sobre o número de adultos em grupos (15 a 20 adultos)?</p>	<p><i>O número de adultos por grupo não devia ser superior e 12, 14 no máximo. Tal seria positivo para os adultos, quer para a equipa, que estaria mais disponível para orientar e ir ao encontro das necessidades dos mesmos, num ambiente mais confortável tendo em conta as condições físicas da sala do CNO.(cf. E1)</i></p> <p><i>Não concordo porque se fala de reconhecimento de competências e como tal, fala-se de indivíduo como uno. Portanto deveria ser um adulto acompanhado individualmente e como isso não é possível, deveria de ser apenas 6 adultos por grupo. Os 15 ou 20 são um exagero e o acompanhamento não é feito com eficiência (cf. E2)</i></p> <p><i>Seguindo a linha da pergunta anterior, o grupo deveria ser constituído com menos adultos para se conseguir, realmente, um trabalho melhor, i.e., um</i></p>

			<p><i>trabalho com uma orientação mais perto do adulto e ao ritmo de cada um (cf. E3)</i></p> <p><i>Em relação ao número de adultos em grupos, e tendo em conta que estamos a falar de um processo ligado à história de vida, em que a qualidade dos PRA'S estará em primeiro lugar, o conveniente seria a criação de grupos pequenos, por isso, penso que o número é um pouco exagerado, tendo em conta a finalidade do processo (cf. E4)</i></p> <p><i>Demasiados (cf. E5)</i></p> <p><i>Usando o Nível Secundário como ponto de referência, será, de certo modo, relevante abrir grupos com números elevados para tentar combater o número elevado de desistências ao longo do processo, e obter no final do processo de cada grupo um rácio minimamente aceitável de certificações. No entanto, poderá haver casos em que talvez isto pudesse ser combatido com um tipo de processo mais estrito, isto é, trabalhar inclusivamente de uma maneira mais próxima com o Adulto, mas, usando o CNO em questão como referência, manter um nível de trabalho assim de forma constante exigiria um menor número de adultos em processo simultaneamente ou aumentar a equipa técnico-pedagógica. (cf. E6)</i></p> <p><i>Quanto menos adultos melhor, pois só se pode ter uma qualidade de trabalho de ambas as partes (cf. E7)</i></p>
	Horário	C9- Qual a sua opinião em	<i>O horário parece-me adequado, uma vez que responde a diferentes</i>

		<p>relação ao horário em que decorre o processo RVCC?</p>	<p><i>disponibilidades dos adultos, em horário diurno e nocturno (cf. E1)</i></p> <p><i>Acho que o horário está correcto e em conformidade com a disponibilidade dos adultos e equipa pedagógica (cf. E2)</i></p> <p><i>Os vários horários existentes estão elaborados em conformidade com os horários “normais” para os adultos que trabalham. Desta forma, considero que têm em conta a disponibilidade dos vários adultos (cf. 3)</i></p> <p><i>Em relação ao horário em que decorre o processo RVCC não tenho qualquer inconveniente a apresentar, já que o Centro de Novas Oportunidades é bastante flexível para com a disponibilidade de cada adulto (cf. 4)</i></p> <p><i>Flexível (cf. E5)</i></p> <p><i>Sobre os horários pouco há a apontar, existirá apenas a necessidade de haver um horário de trabalho alargado, pois o público-alvo do CNO tem situações de vida pessoal e profissional que exigem uma grande flexibilidade de horários, principalmente para se conseguir atrair os Adultos e fomentar as suas expectativas, pois se estes não tiverem possibilidade de inserir o trabalho do processo dentro dos seus períodos de disponibilidade, dificilmente se conseguirá fazer como que o Adulto ganhe entusiasmo e consiga terminar o percurso em questão. (cf. E6)</i></p>
--	--	---	--

			<i>Penso que melhor é impossível, o candidato só tem que articular a sua disponibilidade (cf. E7)</i>
	Funcionamento do CNO	<p>C10- Faça uma apreciação global das condições do Centro Novas Oportunidades.</p> <p>C11- De acordo com o número de elementos da equipa, e todo o trabalho solicitado acha que a cadência de abertura de grupos é adequada para responder às necessidades?</p>	<p><i>Relativamente às condições físicas do CNO, de um modo geral, não são as melhores. Alguns espaços são exíguos (ex. Recepção) e pouco adequados à sua função. Não existe ar condicionado, o que torna o trabalho de gabinete e as sessões praticamente insuportáveis no verão. Não existe um espaço apropriado para os formadores e algumas Profissionais RVC efectuarem atendimentos individuais - o gabinete é partilhado, não existindo privacidade para o atendimento individual, nem a possibilidade de a não incomodar o trabalho dos colegas. O facto de existir apenas uma sala para sessões colectivas, seja para grupo RVCC ou para sessões de acolhimento e diagnóstico, e desta ter capacidade para cerca de 20 pessoas, condiciona fortemente a realização das mesmas. Ao nível dos RH, o facto de não existir um técnico administrativo, implica que o trabalho administrativo e de recepção seja dividido pela TDE e Profissionais RVC, retirando um número de horas significativo ao trabalho técnico específico de cada função. (cf. E1)</i></p> <p><i>Relativamente às condições de recursos humanos, o CNO deveria ter mais elementos e no que diz respeito às condições arquitectónicas deveria de ter mais salas de trabalho, uma de sala de informática devidamente preparada, uma biblioteca, um bar e um espaço envolvente acolhedor. (cf. E2)</i></p> <p><i>O CNO em questão não detém as condições para um bom funcionamento, pois não está apetrechado com o melhor equipamento, nomeadamente, computadores tanto para os profissionais como os que constam da sala de TIC para os adultos trabalharem; não tem as condições necessárias para a frequência de um adulto</i></p>

			<p><i>com deficiências motoras; não tem salas suficientes para os profissionais e formadores fazerem atendimentos individuais com os adultos, não tem as mínimas condições de segurança, entre outras. (cf. E3)</i></p> <p><i>Em relação às condições do Centro Novas Oportunidades sou bastante crítica no que respeita às condições infra-estruturais do mesmo, respectivamente, ao número de salas existentes para o decurso das sessões do nível básico e secundário, que neste caso são insuficientes. Contudo, com uma boa organização da equipa, consegue-se realizar as sessões. Penso, também, que uma boa sala de informática bem equipada faria sentido, para que o trabalho fosse ainda mais rentável (cf. E4)</i></p> <p><i>Escassas em termos de equipamento e espaço (cf. E5)</i></p> <p><i>A nível das infra-estruturas, as instalações poderiam ser melhores, sendo que o factor principal que gostaria de apontar seria o facto da sala das sessões com o grupos ser inadequada em termos logísticos, a disposição da mesma perante o número de pessoas presentes, a dificuldade em os técnicos conseguirem se movimentar pela sala de uma forma adequada e sem negligenciarem a sua atenção de presentes que se encontrem for do seu campo de visão (tendo em conta o posicionamento do técnico)), e o próprio facto da qualidade das instalações não reflectir em nada a importância das sessões de júri quando estas são realizadas... tudo isto são alguns factores que demonstram que esta divisão em questão do edifício será inadequada para um funcionamento eficaz (embora os técnicos tentem sempre desempenhar as suas funções sem que estes factores tenham grande impacto no decorrer das suas sessões). (cf. E6)</i></p>
--	--	--	--

			<p><i>A nível físico, o CNO deixa muito a desejar, necessitávamos de outras instalações, com mais salas, mais computadores, condições de acesso para deficientes, no fundo com normas de higiene e segurança no trabalho bem estabelecidas</i></p> <p><i>A nível de recurso humanos, apesar de ser suspeito para falar temos feito um excelente trabalho para as condições que nos são dadas (cf. E7)</i></p> <p><i>Não. Tendo em conta o número de elementos da equipa e as diversas tarefas solicitadas, o número de grupos devia ser inferior, quer no nível básico, quer secundário. (cf. E1)</i></p> <p><i>Não, porque é excesso de trabalho quer para os formadores e profissional e o acompanhamento não é feito de forma correcta (cf. E2)</i></p> <p><i>Não. (cf. E3)</i></p> <p><i>Na minha opinião, a cadência de grupos é sempre uma alternativa quando a nossa prioridade é o rigor e qualidade do Processo, pois tendo menos adultos, podemos dar mais atenção aos trabalhos de quem está em Processo. (cf. E4)</i></p> <p><i>Não é exagerada (cf. E5)</i></p>
--	--	--	--

			<p><i>Se formos ter em conta os períodos de maior cadência, e os próprios números exigidos em termos de certificações, o desdobramento feito pela equipa actual acaba por ser inadequado, mesmo que esta consiga responder aos prazos e números que são exigidos. Uso o termo inadequado porque a equipa acaba por ser sobrecarregada, e mesmo conseguindo responder às exigências, de certeza que o ritmo de trabalho acelerado que é imposto acabará por afectar o seu desempenho no global e levará que, mesmo que de uma forma inconsciente e intrínseca, que o técnico acabe por fazer cedências ou diminuir o próprio nível de exigência para com os Adultos. O aumento da equipa, ou até uma forma de apoio temporário por parte de outros técnicos da mesma área, seria uma forma de manter não só a qualidade do trabalho dos técnicos, como também poderia ser uma forma de se acompanhar mais proximamente todos os Adultos em processo e, como tal, poder ser possível aumentar o rácio de certificações. (cf. E6)</i></p> <p><i>Não (cf. E7)</i></p> <hr/>
	Acompanhamento	<p>C13- Ao longo do processo RVCC os adultos têm que construir um Dossier/portefólio. Qual é a sua opinião em relação ao acompanhamento que faz nessa construção. Tem</p>	<p><i>Embora o portefólio seja construído ao longo do tempo, é sobretudo no momento inicial e final que existe uma maior intervenção por parte da profissional RVC. Como a organização final do portefólio está dependente do trabalho dos formadores ao nível da validação de competências do adulto e do tipo de certificação à qual este se candidata (total ou parcial), a maior dificuldade está em ter toda a informação necessária da parte dos formadores para poder ajudar o adulto na versão final do seu portefólio. Assim, neste processo tem que existir um diálogo constante entre os vários elementos da equipa de modo a que o adulto perceba que existe um fio condutor e não uma discrepância no que lhe é solicitado por parte da profissional RVC e dos formadores, para que o resultado final seja o pretendido, o que nem sempre acontece. Assim, se considerarmos que</i></p>

		<p>disponibilidade para esclarecer dúvidas e orientar de forma individual o adulto?</p> <p>C14- Considera que o seu tempo de afectação ao CNO é adequado para fazer um bom acompanhamento aos adultos?</p>	<p><i>seria importante que a profissional de RVC tivesse uma intervenção e um acompanhamento mais continuado do adulto na construção do seu portefólio, nesse caso, a sua disponibilidade seria insuficiente para o elevado número de adultos que se encontram em RVCC (cf. E1)</i></p> <p><i>Não consigo muitas das vezes e nem sempre se faz um acompanhamento correcto porque lidamos com tempo de duração e como tal não há as condições de realizar um trabalho individualizado e personalizado com cada adulto (cf. E2)</i></p> <p><i>Na minha opinião, na construção do dossier/portefólio o acompanhamento é praticamente nulo para o que deveria ser, pois não há disponibilidade para o acompanhamento individual com cada adulto (cf. E3)</i></p> <p><i>De acordo com a metodologia aplicada ao processo, os adultos vão ter um acompanhamento mais profundo depois do Balanço de Competências, contudo, à medida que a correcção vai sendo realizada, podemos contactar o adulto e marcar atendimentos para esclarecer alguma dúvida. Assim, existe essa disponibilidade, apesar do momento mais formal ser efectuado após o balanço de competências, previamente marcado entre o formador e adultos (cf. E4)</i></p> <p><i>Bom acompanhamento mas com bastantes sacrifícios (cf. E5)</i></p> <p><i>Terei sempre disponibilidade em acompanhar o Adulto, principalmente quando este o pede directamente para ser aconselhado. Será realmente muito mais fácil para o Adulto atingir as suas metas com acompanhamento ainda mais personalizado, mas este nível de acompanhamento, obviamente, será sempre</i></p>
--	--	---	--

			<p><i>condicionado pela disponibilidade do técnico, sendo que realmente poderia haver até mais acompanhamento personalizado e direccionado (ex: atendimentos individuais; formações complementares...). Contudo, tenta-se minimizar as dificuldades neste tipo de acompanhamento através das TIC (ex: email...), e embora possa acabar por ser um método um pouco impessoal, é, ainda assim, uma forma eficaz e eficiente de colmatar a falta de mais contacto humano entre Adultos e técnicos devido a dificuldades ergonómicas (horários, disponibilidades ...) (cf. E6)</i></p> <p><i>Na construção do dossier/portefólio não há grandes acompanhamentos, porque a disponibilidade para o acompanhamento individual com cada adulto é muito limitada (cf. E7)</i></p>
	Metodologia	<p>C15- Qual é a sua opinião sobre a metodologia utilizada no Centro de Novas Oportunidades? Refira vantagens e desvantagens da mesma</p>	<p><i>A metodologia utilizada no CNO é distinta para o nível básico e secundário ao nível das sessões de demonstração de competências. Relativamente ao nível básico, este é mais “escolarizado”, recorrendo a actividades específicas para cada área chave, embora sempre relacionadas com situações de vida dos adultos. O trabalho autobiográfico elaborado não explora as suas potencialidades para a demonstração e validação de competências. Como vantagem, existe um maior acompanhamento individualizado por parte dos formadores. No nível secundário, o processo assenta quase exclusivamente na história de vida dos adultos e da relação das suas experiências com os vários temas do referencial de competências-chave. Creio que também é positivo o facto dos formadores das áreas gémeas (CLC e STC) realizarem as sessões de grupo em conjunto. No entanto, apesar de ser necessário um referencial como base de trabalho, por vezes é questionável se o que se valida são efectivamente as competências do adulto. Muitas vezes concluem o processo não as pessoas com mais competências, mas sim as mais persistentes. Ao contrário do NB, no NS o</i></p>

			<p><i>atendimento individualizado é praticamente inexistente, o que considero ser uma desvantagem, visto existir um número significativo de adultos que necessita de uma orientação e acompanhamento mais personalizado sobre o trabalho a desenvolver (cf. E1)</i></p> <hr/> <p><i>Relativamente a este CNO não concordo porque não se faz o reconhecimento de competências. Ao nível básico, a metodologia está escolarizada o que permite atingir metas e objectivos funcionando como uma vantagem para a instituição. A desvantagem é que o reconhecimento dos adultos é feito através de exercícios e não da sua autobiografia, o que desconstrói o princípio de RVCC. Ao nível do secundário acho que não está escolarizado mas continua-se a não fazer reconhecimento de competências porque não se toma em consideração a autobiografia mas sobretudo referencial. Reconheço que também a própria equipa deveria de saber o que é um reconhecimento de competências e ter mais formação nessa área. E esta formação pode ser uma vantagem porque cria as condições para uma melhor produtividade mas torna-se uma desvantagem porque implica gastos para a instituição (cf. E2)</i></p> <hr/> <p><i>A metodologia adoptada pelo CNO, nomeadamente, no nível básico é muito escolarizada e standart o que vem contradizer totalmente a metodologia inicial deste processo, traduzindo-se na desvantagem neste nível, mas que até em parte se torna vantajoso, na medida em que tudo o que a equipa dá é igual para todos, facilitando o trabalho, e também se torna mais parecido com o que os adultos já conhecem da escola, modificando-se apenas pelo conteúdo, percurso de vida de</i></p>
--	--	--	---

			<p><i>cada adulto.</i></p> <p><i>Em relação ao nível secundário, a metodologia está mais parecida com a original do processo de RVCC, mas torna-se menos vantajosa, pois requer mais tempo de orientação e correcção para cada adulto (cf. E3)</i></p> <p><i>Em relação à metodologia utilizada no Centro de Novas Oportunidades, penso que existe um grande desfasamento entre a metodologia aplicada ao nível do 9ºano e do 12ºano, o que é comprovado pelos testemunhos dos adultos que fazem o 9º e, seguidamente, passam para o 12ºano. Isto, porque o 9ºano define-se pela realização de trabalhos práticos para as Áreas de Competência-Chave (Linguagem e Comunicação, Matemática para a Vida, Tecnologias de Informação e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade), o que faz com que se escolarize o Processo e não se foque, apenas na Autobiografia que deveria ser, no fundo, a base de trabalho do adulto para reconhecimento das suas competências (cf. E4)</i></p> <p><i>Boa, cumpre os objectivos peca pela falta de autonomia (cf. E5)</i></p> <p><i>A metodologia RVCC, de uma forma geral, não tendo em conta tanto a questão das idiossincrasias inerentes à metodologia do CNO em questão, acaba por ser demasiado leniente e superficial para com certos pontos do que é exigido (ex: capacidade de produção escrita e de argumentação crítica...), sendo que um acompanhamento mais escolarizado em, pelo menos, certos momentos (mesmo que, de certo modo, isso possa não ser visto como “Educação de Adultos”) seria algo muito benéfico para estabelecer ainda mais a exigência do processo e, consequentemente, a sua credibilidade enquanto sistema de formação educativa.</i></p>
--	--	--	---

			<p><i>Uma vantagem em particular da metodologia de RVCC (cf. E6)</i></p> <p><i>No nível básico, o processo está muito escolarizado, o que torna os adultos pouco autónomos. No nível secundário, o processo está mais próximo dos pergaminhos metodológicos da ANQ. Este fosso entre nível básico e secundário causa grande desarticulação de um momento para o outro, pois a realidade é completamente diferente e não deveria ser assim (cf. E7)</i></p>
Motivos de desistência e as suas soluções	Motivos	<p>C4- Na sua opinião, quais os motivos de desistências ao longo o processo de RVCC?</p>	<p><i>Com o início do processo de RVCC, começam os pedidos de trabalho por parte da equipa técnico-pedagógica e é nesse momento que o adulto se confronta com as suas dificuldades com a “realidade” que poderá ser mais ou menos próxima das suas expectativas. É neste momento que começam a surgir dificuldades de vária ordem, que podem levar à desistência:</i></p> <p><i>- <u>Relembrar e reflectir sobre experiências de vida</u> – se para algumas pessoas este trabalho é positivo, com um efeito catártico até, para outros pode ser difícil e mesmo doloroso.</i></p> <p><i>- <u>Atitude passiva vs. activa</u> – Tendo como bases fundamentais o sistema educativo e o mundo do trabalho, os adultos estão mais habituados a adoptar uma atitude passiva. Em RVCC, pelo contrário, têm que adoptar uma atitude activa no processo, uma vez que a sua história é contada na primeira pessoa. Este nível de exposição, que apela à apresentação e defesa de opiniões, ao exercício reflexivo (ao contrário da simples memorização de conteúdos ou execução de tarefas) conduz os adultos para fora da sua zona de conforto, o que para muitos é algo extremamente difícil de suportar. Se os adultos não forem reforçados positivamente, tendem a desistir.</i></p> <p><i>- <u>Trabalho escrito</u> – apesar de possuírem uma história de vida bastante rica e diversificada, existem adultos que se confrontam com dificuldade em transpor as suas experiências para o papel. Tendo em conta que o trabalho solicitado é</i></p>

			<p><i>eminentemente escrito, este pode ser um factor desmotivador para o adulto.</i></p> <p>- <u>Relação equipa – adulto</u> – <i>Por vezes os adultos necessitam que um acompanhamento mais próximo e individualizado por parte dos elementos da equipa que, por vários motivos (entre os quais o volume de trabalho e o elevado número de adultos em processo), não é possível.</i></p> <p>- <u>Feedback sobre o trabalho do adulto</u> – <i>Quanto o adulto entrega um trabalho, o retorno que obtém do mesmo é fundamental para se sentir motivado a continuar. Novamente, pelas razões apresentadas anteriormente, nem sempre é possível para a equipa, dar o feedback no timing adequado.</i></p> <p>- <u>Não validação de competências</u> – <i>Apesar dos adultos terem conhecimento da possibilidade de certificação parcial com posterior encaminhamento para formação (e aceitarem bem esta possibilidade em sede de entrevista), quando integrados num grupo sentem-se avaliados e comparam o seu desempenho com o dos colegas. Assim, mesmo em fases avançadas do processo, preferem desistir do que serem certificados parcialmente pois sentem-se inferiores e com “menos capacidade”.</i></p> <p>- <u>Relação esforço – resultado</u> - <i>Alguns adultos consideram que o esforço e perseverança ultrapassam o que estavam à espera e não estão dispostos a investir tanto tempo/energia no processo de RVCC.</i></p> <p><i>Para além das situações acima referidas, existem outros factores de desistência, tais como:</i></p> <p>- <u>Não identificação com o Processo de RVCC</u> – <i>Apesar de não apresentar dificuldades, o adulto considera que, depois de experimentar, prefere fazer algo diferente e optar por outra via de qualificação;</i></p> <p>- <u>Motivos profissionais</u> <i>(sazonalidade, mudança de horário de trabalho);</i></p>
--	--	--	--

			<p>- <u>Doença</u>;</p> <p>- <i>Questões familiares (sobretudo nas mulheres, devido a acumulação de tarefas e falta de disponibilidade para realizar e entregar atempadamente os trabalhos solicitados). (cf. E1)</i></p> <p><i>Os motivos principais são a desmotivação do adulto e a forma como lida com a frustração porque os adultos chegam com a expectativa que o processo é fácil e facilitado, quando são confrontados com uma situação diferente, ficam desmotivados e frustrados. (cf. E2)</i></p> <p><i>Os motivos das desistências ao longo do processo de RVCC são vários. A razão da inscrição é um deles, e para mim, um dos mais fulcrais, depois temos o confronto com as dificuldades e falta de competências que deixa o adulto numa situação de mal-estar, encontrando na desistência o caminho mais fácil, também passa, isto mais no nível secundário, pelo tempo de resposta dos temas entregues, desmotivando-se. (cf. E3)</i></p> <p><i>Na minha opinião, uma das razões de desistência ao longo do processo de RVCC será, em primeiro lugar a obtenção de trabalho que vai limitar mais o tempo do adulto em realizar as sessões ou mesmo os trabalhos solicitados pelos formadores. Em segundo lugar, penso que as razões pessoais, tanto a nível de saúde, mudança de cidade poderão, igualmente, estar na origem da desistência do processo (cf. E4)</i></p> <p><i>Falta de motivação pessoal, existência à ideia de se expor medo de insucesso (cf.</i></p>
--	--	--	--

			<p>E5)</p> <p><i>O motivo principal, que mais vezes se manifesta, será a incapacidade do Adulto em responder ao nível de exigência imposta pelo processo; outro factor poderá ser, principalmente em Adultos que não terminam o seu processo no seu grupo inicial, a questão de poderem perder a sua motivação, e também o facto de não serem acompanhados continuamente, como durante acontece enquanto estão inseridos num grupo. O caso de não serem acompanhados fora da fase de grupo poderá também ser devido ao desinteresse que o Adulto possa demonstrar ou mesmo pela indisponibilidade da equipa técnica. (cf. E6)</i></p> <p><i>Os motivos de desistência ao longo do processo de RVCC prendem-se com os aspectos seguintes: a tal desconstrução da ideia preconcebida de que o processo fundamenta-se num facilitismo exacerbado, ou seja a realidade é dura e vem de mãos dadas com muitas horas investidas em trabalho, em detrimento da família, amigos e outras actividades de lazer. Por outro lado, normalmente cada grupo tem prazos de entrega rigorosos, que os adultos que não são metódicos não conseguem cumprir; a falta de competências; o complexo de inferioridade de não conseguirem atingir os objectivos que por exemplo, um colega de grupo consegue, etc. (cf. E7)</i></p>
	Fases do Processo	<p>C5- Na sua Opinião qual é fase do processo em que ocorrem a maior taxa de desistências? E Porquê?</p>	<p><i>Creio que a fase de desistência é distinta entre o nível básico e secundário:</i></p> <p><i>Nível básico - parece-me que as desistências ocorrem mais antes da primeira sessão de RVC, ou seja, as pessoas que foram encaminhadas mas não estão muito motivadas, acabam por nem sequer iniciar o processo. Embora possam ocorrer desistências ao longo do processo, estas são menos frequentes;</i></p> <p><i>Nível secundário - ao contrário do NB, os adultos tendem a começar e a desistir</i></p>

			<p><i>já durante as sessões, sobretudo em dois momentos: data de entrega do trabalho autobiográfico e próximo do balanço de competências final. No primeiro caso, porque é o momento em que os adultos se confrontam com o trabalho efectivo e com as primeiras dificuldades na elaboração do mesmo. No segundo, acontece muitas vezes com adultos que comparecem em todas as sessões presenciais, mas não entregam os trabalhos solicitados e, no momento do balanço, são confrontados com os escassos créditos obtidos e o volume de trabalho que têm por fazer. Tal como referi anteriormente, acabam por desistir sem ir a júri e sem obter qualquer certificação. (cf. E1)</i></p> <p><i>Acho que seja durante o processo (início), nas duas ou terceiras sessões, independentemente, seja básico ou secundário. (cf. E2)</i></p> <p><i>Na minha opinião, quanto ao processo do nível secundário as desistências ocorrem mais durante as sessões iniciais, com a entrega de autobiografia; já no nível básico penso que seja já na demonstração de competências e mais nas áreas de MV e TIC. (cf. E3)</i></p> <p><i>Na minha opinião, a fase do processo em que ocorre a maior taxa de desistências é durante as sessões, que podem cingir tanto a Área de Linguagem e Comunicação, como de Matemática para a Vida. Isto acontece, porque os adultos não se sentem capazes de acompanhar o decorrer dos trabalhos, mesmo quando os formadores mostram-se disponíveis para alternativas na entrega dos mesmos, existindo, para isso, uma justificação bem fundamentada (cf. E4)</i></p> <p><i>Falta de motivação pessoal, existência à ideia de se expor medo de insucesso (cf.</i></p>
--	--	--	--

			<p>E5)</p> <p><i>As primeiras sessões de desconstrução do referencial da primeira(s) área(s) abordada(s) são talvez determinantes na mudança de atitude dos adultos, isto em termos dos temas que são requeridos e a própria exigência do formador, são estes os factores que levarão o adulto a reconsiderar, ainda mais se houver um feedback dos trabalhos desenvolvidos nesse mesmo período, e o adulto notar que o nível de dificuldade é elevado demais para si ou sentir-se incapaz de responder àquele nível de exigência (cf. E6)</i></p> <p><i>No nível básico, quando começam a ter contacto com “bicho-de-sete-cabeças” que é a Matemática e as TIC, na medida em que muitos candidatos nunca tiveram contacto com um computador. (cf. E7)</i></p>
	Soluções	<p>D1- Enquanto técnico, o que pode fazer para combater a desistência do processo de RVCC?</p> <p>D2- Na sua opinião que estratégias poderiam ser utilizadas para trazer o adulto de volta ao processo?</p> <p>D3- Que factores poderiam</p>	<p><i>Ter uma atitude preventiva, ou seja, os técnicos deverão estar atentos aos adultos a acompanhá-los de modo a aperceberem-se das suas dificuldades para que a equipa possa intervir de modo a dissuadir o adulto de desistir por razões que se prendem essencialmente com a metodologia do processo. Por exemplo, alguns adultos tomam como absoluto um exemplo dado pelo formador e não conseguem transpô-lo para a sua experiência pessoal, desistindo porque consideram não ter situações de vida para apresentar. Outro aspecto muito importante quando tratamos com histórias de vida, é a questão da confidencialidade. Muitos adultos sentem-se intimidados por terem que expor a sua vida e questionam a legitimidade desta metodologia, pelo que é fundamental esclarecer os objectivos do trabalho autobiográfico e explicar que existem várias possibilidades, diferentes contextos que o adulto poderá explorar e não é obrigado a expor algo que não se sente à vontade para fazer (cf. E1)</i></p>

		<p>contribuir para diminuir as situações de desistências?</p>	<p><i>Modificação da metodologia do processo incluindo um acompanhamento individualizado e isso requeria a existência de mais elementos como mais profissionais e formadores (cf. E2)</i></p> <p><i>Enquanto técnico o que poderei fazer, e o que muitas vezes faço, é falar com o adulto e tentar mostra-lhe que a desistência não será o melhor caminho, dando alternativas de ir fazendo durante um período mais longo, ou fazer o que conseguir e posteriormente fazer formação para aprender (cf. E3)</i></p> <p><i>Na minha óptica de formadora, penso que nem sempre se consegue controlar todas as variáveis que levam à desistência dos adultos, contudo, o nosso papel é, efectivamente, importante, para que o nível de motivação dos adultos esteja presente. Para isso, e sem entrar em facilitismos, devemos orientar o adulto, para que ele se aperceba, duma forma natural, que consegue encontrar evidências na sua vida que levem às Áreas de Competência, pois, por vezes a dificuldade reside em escrever essas situações ou encontrar em momentos da vida estas mesmas evidências. Após isto, o adulto deve sentir-se acompanhado por nós, tendo consciência que com esforço, persistência e confiança conseguirá certificar as suas competências, seja ao nível do 9º e do 12ºano. (cf. E4)</i></p> <p><i>Ser criativo e motivador (cf. E5)</i></p> <p><i>Enquanto técnico, o papel que se deve seguir é sempre fomentar o trabalho dos Adultos e tentar não ser demasiado inflexível perante as várias situações que se</i></p>
--	--	---	--

			<p>vão manifestando (ex: dificuldades perante a exigência requerida, factores da vida pessoal do Adulto que condicionem a sua continuação no processo...). A disponibilidade do técnico em ouvir e aconselhar o Adulto será também um factor primordial para se tentar criar vínculos emocionais e, conseqüentemente, uma espécie de cumplicidade que fará com que o adulto tenha mais razões para não abandonar o seu percurso formativo. (cf. E6)</p> <p>O que costumo fazer é motivar o adulto, no sentido de evitar a desistência demonstrando-lhe que as suas competências são uma mais-valia para o processo. (cf. E7)</p> <p>Antes de mais, estudar as razões do abandono. Isso pode ser feito contactando os adultos e questionando-os sobre as razões da desistência, conforme sucede na presente investigação. Conhecendo as razões do abandono, então sim, podem definir-se estratégias adequadas para trazê-los de volta ao processo. (cf. E1)</p> <p>Criação de um acompanhamento mais individualizado com um tempo de duração em sintonia com a motivação e competência do adulto (cf. E2)</p> <p>A estratégia que está sendo realizada neste momento com sessões de reposicionamento, parece-me um bom caminho, pois parece-me que está a dar alguns frutos. (cf. E3)</p> <p>As estratégias a tomar pelo Centro de Novas Oportunidades não serão muito</p>
--	--	--	---

			<p>diferentes, das que já são tomadas, porque o primeiro passo consiste em voltar a contactar o adulto que abandonou o Processo. Após este contacto, seria pertinente marcar um atendimento com o mesmo para entender o factor que levou à sua desistência, ou seja, fazer sentir o adulto responsável pelo seu acto e, ao mesmo tempo, consciencializá-lo que o Centro de Novas Oportunidades se preocupa com o adulto, desde que este se mostre, igualmente, receptível e detentor de competências (cf. E4)</p> <p>Tratamento mais individualizado mas de compromisso (cf. E5)</p> <p>Para Adultos em que o processo não lhes seja importante para progressão profissional, ou que tenha um impacto pouco relevante nas suas perspectivas profissionais, tentar inculcar nestes a validade de uma certificação parcial é uma metodologia que se pode adoptar (principalmente se houver respostas formativas para dar continuidade ao processo formativo, podendo tal aliciar o Adulto e criar novas expectativas). Para Adultos que realmente queiram levar o processo RVCC até ao seu fim, a tentativa de um acompanhamento individual estreito, ou inserindo o Adulto num grupo em que hajam mais casos semelhantes, serão formas de tentar despertar o interesse e recriar um fluxo de continuidade de trabalho por parte dos Adultos (cf. E6)</p> <p>A estratégia das sessões de reposicionamento parece-me uma boa política, no entanto a equipa formativa terá muita dificuldade de compreender quais são afinal as prioridades (cf. E7)</p> <p>Maior consciência da metodologia e exigências do processo, por parte dos</p>
--	--	--	--

			<p><i>adultos; Menor número de adultos encaminhados para RVC (o que implicaria a existência de maior oferta formativa como alternativa); Grupos mais pequenos; Adequar as sessões às características do grupo; Feedback atempado por parte da equipa; Maior acompanhamento personalizado; Interiorização da certificação parcial por parte dos elementos da equipa, bem como coerência na informação que é transmitida aos adultos; Boa articulação entre RVCC/Formação para dar continuidade à certificação parcial (cf. E1)</i></p> <p><i>A motivação da equipa pedagógica; aumento da equipa; o interesse e apoio dado a cada a adulto; reestruturação da metodologia do processo. (cf. E2)</i></p> <p><i>Os factores que poderiam contribuir para a diminuição das situações de desistências seriam: encaminhamento mais correcto (visto que muitas vezes se encaminha o adulto por não existir mais nenhum encaminhamento possível no momento), maior consciência, por parte dos adultos, do que é o processo de RVCC e que nem todos têm competências para demonstrar ao mesmo nível. (cf. E3)</i></p> <p><i>Como já referi anteriormente, nem sempre é possível controlar os todos os factores de desistência, porque vão para além do nosso campo de acção face ao adulto, como é o caso de questões de saúde, familiares, entre outros.</i></p> <p><i>No entanto, quando se trata da motivação, entrega de trabalhos fora dos prazos, sessões para assistir, são factores que podem ser contornados, se estivermos atentos ao adulto e existir comunicação e flexibilidade de ambas as partes. (cf. E4)</i></p>
--	--	--	--

			<p><i>Perspectivas futuras de valorização da certificação depois de obtida (cf. E5)</i></p> <p><i>O processo RVCC acaba por ser muito aberto em termos de perfil do adulto, seria interessante propor uma construção do processo conforme cada caso de forma a arranjar um maior número de soluções, e isto logo no acto de entrada em processo do Adulto; tal metodologia poderia facilitar uma construção de um percurso mais específico conforme cada caso, mas seria também, ao mesmo tempo, um processo exaustivo, ainda mais se termos os números dos Adultos inscritos em questão, pois para a implementação de uma metodologia assim seria necessário aumentar o tempo dos Adultos em processo e/ou ser necessária a intervenção/apoio de mais técnicos.</i></p> <p><i>Se formos abordar a questão dos certificados parciais, este tipo de metodologia provavelmente poderia até ser mais eficaz se houvesse mais resposta formativa imediata para se poder encaminhar o Adulto no momento e não construir um ambiente de incerteza que poderá levar o Adulto a não considerar esse caminho como viável; mas é claro que esta já será uma questão que não dependerá directamente do CNO. (cf. E6)</i></p> <p><i>Os factores que podem contribuir para diminuir as desistências são os seguintes: Grupos mais pequenos para se poder dar um maior apoio a cada adulto, procurar aproximar e relacionar o referencial de acordo com o percurso de vida de cada adulto, realizar um encaminhamento indicado tendo como base as competências e o perfil de cada adulto. (cf. E7)</i></p>
--	--	--	--

ANEXO III

Transcrição das entrevistas técnicas do CNO

Entrevista aos técnicos do CNO

Tema: Desistência/Suspensão dos adultos no Centro de Novas Oportunidades

Objectivo geral: Conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos no CNO

O meu nome é Rute Isabel Sequeira de Sousa e estou a fazer entrevistas aos técnicos do CNO, quer de nível básico quer de nível secundário.

Com estas entrevistas pretende-se conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos CNO, sendo de salientar que, nas respostas a todas as perguntas colocadas, o seu anonimato está totalmente garantido.

A sua opinião sobre este tema (Desistência/Suspensão de Adultos no CNO) é muito importante para nós. Ela poderá contribuir para melhor compreender este facto. Pedimos que responda abertamente às questões que aqui apresentamos. Desde já agradeço a sua colaboração para a concretização dos objectivos deste trabalho

Parte A: Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado

Objectivos específicos:

- *Legitimar a entrevista*
- *Explicar os objectivos da entrevista*
- *Motivar o entrevistado a responder sincera e livremente*
- *Assegurar a confidencialidade*
- *Valorizar o contributo da mesma*

Parte B: Dificuldades dos adultos na fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento

Objectivos Específicos:

- *Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante a fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento*

B1- Considera que o Centro de Novas Oportunidades é uma solução para todos os adultos?

O Centro Novas Oportunidades é o local privilegiado para que os adultos, maiores de 18 anos e com baixas qualificações escolares e/ou profissionais, após uma fase de diagnóstico para a encaminhados para a via qualificante (RVCC ou formação) considerada mais adequada ao seu perfil, motivações, interesses e projecto escolar/profissional. Neste sentido, creio que a inscrição no CNO poderá ser o primeiro passo para certificação que o adulto procura. Porém, existem situações de adultos não alfabetizados que deveriam ser directamente encaminhados para a escola e não para o CNO.

B2- No acto da inscrição, os adultos têm expectativas em relação ao CNO. Considera que estas expectativas correspondem à realidade?

Habitualmente, os adultos que se inscrevem no CNO pretendem concluir o 3.º ciclo ou o ensino secundário, conforme as suas habilitações escolares. A maioria das pessoas pretende obter a sua certificação escolar de uma forma rápida, algumas chegam já com a ideia de que irão realizar um processo de RVCC (embora na realidade não saibam o que é), uma vez por semana e num horário específico; outras procuram o CNO para obter informação sobre cursos de formação profissional – EFA de dupla certificação. Existe a ideia generalizada de que o RVCC “é algo rápido e que não exige grande esforço”, daí a preferência por esta via qualificante. Parece-me que as expectativas são bastante influenciadas pelos meios de comunicação social, por campanhas de sensibilização (Ex. o slogan da ANQ “Secundário para todos”), bem como pelos técnicos de outros serviços e até mesmo adultos que realizaram o processo e tendem a minimizar o esforço que efectivamente fizeram para chegarem ao fim e serem bem sucedidos.

B3- De que forma os adultos chegam ao CNO?

Os adultos chegam ao CNO das formas mais diversas: por iniciativa própria após terem conhecimento da existência do CNO; por influência de amigos, familiares, ou colegas de trabalho; através da entidade laboral (devido a protocolos, exigência de CAP); através de outros serviços tais como o Centro de Emprego, Segurança Social, IDT.

B4- Considera que o que motivou o adulto a inscrever-se tem influência nas fases seguintes?

Sim. Apesar da inscrição ser um acto voluntário, quando os adultos chegam ao CNO porque foram “enviados” por alguém, a sua inscrição não resulta propriamente de uma tomada de decisão consciente e de um projecto pessoal/profissional que integra o aumento das suas qualificações. Pelo contrário, neste caso, a inscrição é efectuada para evitar a perda de RSI, do subsídio de desemprego, entre outras situações. No entanto, para além da razão que levou o adulto a inscrever-se, e que tem uma grande importância nas fases seguintes, penso que o significado e utilidade que dá ao processo de qualificação são factores determinantes para a sua continuidade e sucesso. De facto, existem algumas pessoas que, apesar de terem sido encaminhadas pelo Centro de Emprego, por exemplo, esforçaram-se por obter a sua certificação escolar e, inclusivamente, incentivaram outros a fazê-lo.

Parte C: Dificuldades dos adultos no processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?

Objectivos específicos:

- Saber a origem do fenómeno da desistência,
- Saber em que fase do processo incide o maior número de desistências e a razão das mesmas;
- Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo.
- Conhecer a opinião acerca do horário de funcionamento e da duração do processo.

C1- Na sua opinião qual é o perfil para o processo RVCC?

Tendo em conta que o processo de RVCC poderá resultar numa certificação total ou parcial, na minha opinião no perfil para RVCC deve constar:

- História de vida / diversidade ao nível de experiências de vida que o adulto possa relacionar com as diferentes áreas de competências-chave;*
- Capacidade de análise e reflexão;*
- Espírito crítico;*
- Competências ao nível da expressão oral e escrita (ex: elaboração e interpretação de textos);*
- Conhecimentos de Informática na óptica do utilizador (sobretudo no nível secundário – Word + Internet);*
- Capacidade de gestão do tempo;*
- Autonomia;*
- Motivação;*
- Perseverança;*
- Empenho.*

C2- Quando os adultos entram em processo RVCC vêm com o conhecimento necessário sobre a oferta de qualificação (Processo RVCC) para a qual foram encaminhados?

A informação sobre o processo de RVCC começa a ser transmitida desde o momento da inscrição, é aprofundada na fase de acolhimento - na qual são explicados detalhes sobre a metodologia utilizada e as possibilidades de certificação – e de diagnóstico, sobretudo na entrevista, durante a qual o adulto tem oportunidade de esclarecer dúvidas sobre a informação obtida, bem como analisar as diferentes vias de qualificação existentes a fim de tomar, em conjunto com a TDE, a decisão de encaminhamento mais adequada (ou possível) de acordo com a sua situação. Deste modo, considero que a informação de base que o adulto necessita para tomar a sua decisão é transmitida. Porém, apesar de tentar transmitir que o objectivo não é aprenderem novos conteúdos, mas que se trata de um processo que pretende reconhecer, validar e certificar competências adquiridas ao longo da vida, através da experiência, para o qual será pedido um trabalho autobiográfico, a referência que os adultos trazem é a escolar, pelo que não é fácil aceitarem/interiorizarem novos conceitos e até mesmo uma linguagem diferente. É frequente os adultos comentarem que “afinal não estão a aprender coisas novas” ou que “gostariam de aprender mais”, sobretudo na área das TIC, apesar de, anteriormente afirmarem distinguir a diferença entre escola/ formação e o que se pretende em RVCC.

C3-Numa fase inicial os adultos têm uma expectativa em relação ao processo RVCC. Considera que estas expectativas correspondem à realidade? Se não, o que faz para desconstruir as expectativas?

Apesar da informação disponibilizada e transmitida (oralmente e por escrito) na fase de Acolhimento e Diagnóstico, ser semelhante para todos os adultos, creio que cada um deles, naturalmente, lhe dará uma interpretação e significado pessoal em função das referências que possui. Perante uma situação nova, embora possamos ter uma ideia aproximada do que vai acontecer, nunca sabemos efectivamente até passarmos pela experiência. Creio que o mesmo sucede com os adultos encaminhados para RVCC. Como referi anteriormente, os adultos chegam ao CNO de formas muito diversas, tal como as referências que trazem. Especificamente no que concerne o RVCC, na grande maioria dos casos trazem a ideia de que é uma forma rápida de obter o 9.º ano ou o 12.º ano, desconhecendo em absoluto a essência do processo. Muitas pessoas julgam ser um processo relativamente “fácil”, embora algumas pessoas venham com a ideia contrária, geralmente aquelas que conhecem alguém que, tendo frequentado, acabou por desistir.

Para “trabalhar” as expectativas dos adultos, enquanto elemento da equipa técnico-pedagógica, tento adequar a linguagem utilizada e torná-la acessível aos diferentes públicos, utilizar materiais apelativos e exemplos práticos que vão ao encontro das características e da realidade dos adultos. Ao nível do conteúdo, tento partir do que os adultos referem sobre a razão da inscrição, as suas experiências anteriores (escolares, formativas, RVCC noutros CNO expectativas, etc.) e expectativas em relação ao CNO para transmitir a informação tentar “desconstruir” algumas ideias feitas e/ou expectativas pouco realistas.

Para além disso, acredito que são necessárias medidas a outros níveis, nomeadamente:

– Tendo em conta que um número significativo de adultos é encaminhado por técnicos de outros serviços, estes deveriam passar por acções de formação e sensibilização sobre o processo de RVCC na tentativa de reduzir os encaminhamentos indiscriminados, bem como o enviesamento da informação devida ao desconhecimento que os próprios técnicos têm sobre o processo de RVCC;

– Ao invés de publicitarem apenas slogans ou notícias relacionadas com a Iniciativa Novas Oportunidades, dado o impacto que têm na opinião pública, os meios de comunicação social deviam promover debates/programas sérios e com um cariz pedagógico sobre a temática da Educação e Formação de Adultos, convidando personalidades credíveis e com experiência neste campo.

C4- Na sua opinião, quais os motivos de desistências ao longo o processo de RVCC?

Com o início do processo de RVCC, começam os pedidos de trabalho por parte da equipa técnico-pedagógica e é nesse momento que o adulto se confronta com as suas dificuldades com a “realidade” que poderá ser mais ou menos próxima das suas expectativas. É neste momento que começam a surgir dificuldades de vária ordem, que podem levar à desistência:

- Relembrar e reflectir sobre experiências de vida – se para algumas pessoas este trabalho é positivo, com um efeito catártico até, para outros pode ser difícil e mesmo doloroso.

- Atitude passiva vs. activa – Tendo como bases fundamentais o sistema educativo e o mundo do trabalho, os adultos estão mais habituados a adoptar uma atitude passiva. Em RVCC, pelo contrário, têm que adoptar uma atitude activa no processo, uma vez que a sua história é contada na primeira pessoa. Este nível de exposição, que apela à apresentação e defesa de opiniões, ao exercício reflexivo (ao contrário da simples memorização de conteúdos ou execução de tarefas) conduz os adultos para fora da sua zona de conforto, o que para muitos é algo extremamente difícil de suportar. Se os adultos não forem reforçados positivamente, tendem a desistir.

- Trabalho escrito – apesar de possuírem uma história de vida bastante rica e diversificada, existem adultos que se confrontam com dificuldade em transpor as suas experiências para o papel. Tendo em

conta que o trabalho solicitado é eminentemente escrito, este pode ser um factor desmotivador para o adulto.

- Relação equipa – adulto – Por vezes os adultos necessitam que um acompanhamento mais próximo e individualizado por parte dos elementos da equipa que, por vários motivos (entre os quais o volume de trabalho e o elevado número de adultos em processo), não é possível.

- Feedback sobre o trabalho do adulto – Quanto o adulto entrega um trabalho, o retorno que obtém do mesmo é fundamental para se sentir motivado a continuar. Novamente, pelas razões apresentadas anteriormente, nem sempre é possível para a equipa, dar o feedback no timing adequado.

- Não validação de competências – Apesar dos adultos terem conhecimento da possibilidade de certificação parcial com posterior encaminhamento para formação (e aceitarem bem esta possibilidade em sede de entrevista), quando integrados num grupo sentem-se avaliados e comparam o seu desempenho com o dos colegas. Assim, mesmo em fases avançadas do processo, preferem desistir do que serem certificados parcialmente pois sentem-se inferiores e com “menos capacidade”.

- Relação esforço – resultado - Alguns adultos consideram que o esforço e perseverança ultrapassam o que estavam à espera e não estão dispostos a investir tanto tempo/energia no processo de RVCC.

Para além das situações acima referidas, existem outros factores de desistência, tais como:

- Não identificação com o Processo de RVCC – Apesar de não apresentar dificuldades, o adulto considera que, depois de experimentar, prefere fazer algo diferente e optar por outra via de qualificação;

- Motivos profissionais (sazonalidade, mudança de horário de trabalho);

- Doença;

- Questões familiares (sobretudo nas mulheres, devido a acumulação de tarefas e falta de disponibilidade para realizar e entregar atempadamente os trabalhos solicitados).

C5- Na sua Opinião qual é fase do processo em que ocorrem a maior taxa de desistências? E Porquê?

Creio que a fase de desistência é distinta entre o nível básico e secundário:

Nível básico - parece-me que as desistências ocorrem mais antes da primeira sessão de RVC, ou seja, as pessoas que foram encaminhadas mas não estão muito motivadas, acabam por nem sequer iniciar o processo. Embora possam ocorrer desistências ao longo do processo, estas são menos frequentes;

Nível secundário - ao contrário do NB, os adultos tendem a começar e a desistir já durante as sessões, sobretudo em dois momentos: data de entrega do trabalho autobiográfico e próximo do balanço de competências final. No primeiro caso, porque é o momento em que os adultos se confrontam com o trabalho efectivo e com as primeiras dificuldades na elaboração do mesmo. No segundo, acontece muitas vezes com adultos que comparecem em todas as sessões presenciais, mas não entregam os trabalhos solicitados e, no momento do balanço, são confrontados com os escassos créditos obtidos e o volume de trabalho que têm por fazer. Tal como referi anteriormente, acabam por desistir sem ir a júri e sem obter qualquer certificação.

C6- Quais são as maiores dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo? Porquê?

Já respondi na questão anterior

C7- Qual a opinião que tem em relação ao tempo médio (três / quatro meses) para o nível básico e (sete /oito meses) para o nível secundário de duração do processo de RVCC?

O ideal seria o processo ser realizado conforme o ritmo do adulto. Nesse caso, a sua duração seria variável, embora garantindo a carga horária aconselhada pela Carta de Qualidade da ANQ.

No entanto, por motivos variados (dimensão da equipa, número de adultos em processo, planificação do trabalho), as sessões são realizadas em grupo, estão organizadas semanalmente, com uma carga horária específica e, neste formato, a duração do processo em ambos os níveis parece-me razoável.

C8- Qual a sua opinião sobre o número de adultos em grupos (15 a 20 adultos)?

O número de adultos por grupo não devia ser superior a 12, 14 no máximo. Tal seria positivo para os adultos, quer para a equipa, que estaria mais disponível para orientar e ir ao encontro das necessidades dos mesmos, num ambiente mais confortável tendo em conta as condições físicas da sala do CNO.

C9- Qual a sua opinião em relação ao horário em que decorre o processo RVCC?

O horário parece-me adequado, uma vez que responde a diferentes disponibilidades dos adultos, em horário diurno e nocturno.

C10- Faça uma apreciação global das condições do Centro Novas Oportunidades.

Relativamente às condições físicas do CNO, de um modo geral, não são as melhores. Alguns espaços são exíguos (ex. Recepção) e pouco adequados à sua função. Não existe ar condicionado, o que torna o trabalho de gabinete e as sessões praticamente insuportáveis no verão. Não existe um espaço apropriado para os formadores e algumas Profissionais RVC efectuarem atendimentos individuais - o gabinete é partilhado, não existindo privacidade para o atendimento individual, nem a possibilidade de não incomodar o trabalho dos colegas. O facto de existir apenas uma sala para sessões colectivas, seja para grupo RVCC ou para sessões de acolhimento e diagnóstico, e desta ter capacidade para cerca de 20 pessoas, condiciona fortemente a realização das mesmas. Ao nível dos RH, o facto de não existir um técnico administrativo, implica que o trabalho administrativo e de recepção seja dividido pela TDE e Profissionais RVC, retirando um número de horas significativo ao trabalho técnico específico de cada função.

C11- De acordo com o número de elementos da equipa, e todo o trabalho solicitado acha que a cadência de abertura de grupos é adequada para responder às necessidades?

Não. Tendo em conta o número de elementos da equipa e as diversas tarefas solicitadas, o número de grupos devia ser inferior, quer no nível básico, quer secundário.

C13- Ao longo do processo RVCC os adultos têm que construir um Dossier/portefólio. Qual é a sua opinião em relação ao acompanhamento que faz nessa construção. Tem disponibilidade para esclarecer dúvidas e orientar de forma individual o adulto.

Embora o portefólio seja construído ao longo do tempo, é sobretudo no momento inicial e final que existe uma maior intervenção por parte da profissional RVC. Como a organização final do portefólio está dependente do trabalho dos formadores ao nível da validação de competências do adulto e do tipo de certificação à qual este se candidata (total ou parcial), a maior dificuldade está em ter toda a informação necessária da parte dos formadores para poder ajudar o adulto na versão final do seu portefólio. Assim, neste processo tem que existir um diálogo constante entre os vários elementos da equipa de modo a que o adulto perceba que existe um fio condutor e não uma discrepância no que lhe é solicitado por parte da profissional RVC e dos formadores, para que o resultado final seja o pretendido, o que nem sempre acontece. Assim, se considerarmos que seria importante que a profissional de RVC tivesse uma intervenção e um acompanhamento mais continuado do adulto na construção do seu portefólio, nesse caso, a sua disponibilidade seria insuficiente para o elevado número de adultos que se encontram em RVCC.

C14- Considera que o seu tempo de afectação ao CNO é adequado para fazer um bom acompanhamento aos adultos?

Na minha opinião, a falta de acompanhamento não se prende fundamentalmente como o tempo de afectação ao CNO (30-35 horas semanais), mas sim com a gestão do tempo disponível de acordo com as prioridades definidas. Existem, porém, diversas tarefas adicionais que os técnicos têm que executar e que lhes “roubam” tempo para o acompanhamento dos adultos.

C15- Qual é a sua opinião sobre a metodologia utilizada no Centro de Novas Oportunidades? Refira vantagens e desvantagens da mesma.

A metodologia utilizada no CNO é distinta para o nível básico e secundário ao nível das sessões de demonstração de competências. Relativamente ao nível básico, este é mais “escolarizado”, recorrendo a actividades específicas para cada área chave, embora sempre relacionadas com situações de vida dos adultos. O trabalho autobiográfico elaborado não explora as suas potencialidades para a demonstração e validação de competências. Como vantagem, existe um maior acompanhamento individualizado por parte dos formadores.

No nível secundário, o processo assenta quase exclusivamente na história de vida dos adultos e da relação das suas experiências com os vários temas do referencial de competências-chave. Creio que também é positivo o facto dos formadores das áreas gémeas (CLC e STC) realizarem as sessões de grupo em conjunto. No entanto, apesar de ser necessário um referencial como base de trabalho, por vezes é questionável se o que se valida são efectivamente as competências do adulto. Muitas vezes concluem o processo não as pessoas com mais competências, mas sim as mais persistentes. Ao contrário do NB, no NS o atendimento individualizado é praticamente inexistente, o que considero ser uma desvantagem, visto existir um número significativo de adultos que necessita de uma orientação e acompanhamento mais personalizado sobre o trabalho a desenvolver.

Parte D: Soluções para o Combate a desistência no processo de RVCC

Objectivos específicos:

- *Apurar soluções e perceber o que o CNO poderá fazer para evitar as desistências*

D1- Enquanto técnico, o que pode fazer para combater a desistência do processo de RVCC?

Ter uma atitude preventiva, ou seja, os técnicos deverão estar atentos aos adultos a acompanhá-los de modo a aperceberem-se das suas dificuldades para que a equipa possa intervir de modo a dissuadir o adulto de desistir por razões que se prendem essencialmente com a metodologia do processo. Por exemplo, alguns adultos tomam como absoluto um exemplo dado pelo formador e não conseguem transpô-lo para a sua experiência pessoal, desistindo porque consideram não ter situações de vida para apresentar. Outro aspecto muito importante quando tratamos com histórias de vida, é a questão da confidencialidade. Muitos adultos sentem-se intimidados por terem que expor a sua vida e questionam a legitimidade desta metodologia, pelo que é fundamental esclarecer os objectivos do trabalho autobiográfico e explicar que existem várias possibilidades, diferentes contextos que o adulto poderá explorar e não é obrigado a expor algo que não se sente à vontade para fazer.

D2- Na sua opinião que estratégias poderiam ser utilizadas para trazer o adulto de volta ao processo?

Antes de mais, estudar as razões do abandono. Isso pode ser feito contactando os adultos e questionando-os sobre as razões da desistência, conforme sucede na presente investigação. Conhecendo as razões do abandono, então sim, podem definir-se estratégias adequadas para trazê-los de volta ao processo.

D3- Que factores poderiam contribuir para diminuir as situações de desistências?

Maior consciência da metodologia e exigências do processo, por parte dos adultos; Menor número de adultos encaminhados para RVC (o que implicaria a existência de maior oferta formativa como alternativa); Grupos mais pequenos; Adequar as sessões às características do grupo; Feedback atempado por parte da equipa; Maior acompanhamento personalizado; Interiorização da certificação parcial por parte dos elementos da equipa, bem como coerência na informação que é transmitida aos adultos; Boa articulação entre RVCC/Formação para dar continuidade à certificação parcial.

Entrevista aos técnicos do CNO

Tema: Desistência/Suspensão dos adultos no Centro de Novas Oportunidades

Objectivo geral: Conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos no CNO

O meu nome é Rute Isabel Sequeira de Sousa e estou a fazer entrevistas aos técnicos do CNO, quer de nível básico quer de nível secundário.

Com estas entrevistas pretende-se conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos CNO, sendo de salientar que, nas respostas a todas as perguntas colocadas, o seu anonimato está totalmente garantido.

A sua opinião sobre este tema (Desistência/Suspensão de Adultos no CNO) é muito importante para nós. Ela poderá contribuir para melhor compreender este facto. Pedimos que responda abertamente às questões que aqui apresentamos. Desde já agradeço a sua colaboração para a concretização dos objectivos deste trabalho

Parte A: Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado

Objectivos específicos:

- *Legitimar a entrevista*
- *Explicar os objectivos da entrevista*
- *Motivar o entrevistado a responder sincera e livremente*
- *Assegurar a confidencialidade*
- *Valorizar o contributo da mesma*

Parte B: Dificuldades dos adultos na fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento

Objectivos Específicos:

- *Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante a fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento*

B1- Considera que o Centro de Novas Oportunidades é uma solução para todos os adultos?

Concordo com que o CNO seja a solução para todos os adultos porque é um centro de encaminhamento. O problema é que não existe uma rede institucional que permita com que seja encontrada a solução adequada para cada adulto. Na maioria os adultos são encaminhados para determinadas vias porque representam as únicas soluções, como por exemplo o processo RVCC.

B2- No acto da inscrição, os adultos têm expectativas em relação ao CNO. Considera que estas expectativas correspondem à realidade?

Não porque os adultos esperam encontrar no CNO a solução adequada para eles.

B3- De que forma os adultos chegam ao CNO?

Chegam por diversas formas: pelo centro de emprego, por iniciativa, por conhecer alguém que já esteve no CNO, pela publicidade ou incumbido pela entidade patronal.

B4- Considera que o que motivou o adulto a inscrever-se tem influência nas fases seguintes?

Sim porque a motivação influencia a performance do adulto. Caso o adulto venha por iniciativa própria, existe a probabilidade de estar mais motivado do que alguém que vêm pela empresa ou centro de emprego.

Parte C: Dificuldades dos adultos no processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?

Objectivos específicos:

- *Saber a origem do fenómeno da desistência,*
- *Saber em que fase do processo incide o maior número de desistências e a razão das mesmas;*
- *Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo.*
- *Conhecer a opinião acerca do horário de funcionamento e da duração do processo.*

C1- Na sua opinião qual é o perfil para o processo RVCC?

Para mim é difícil traçar um perfil, teria que ser um adulto com alguma experiência profissional, pelo menos 3 empregos; ter feito alguma formação informal ou formal. E sobretudo um adulto esforçado, humilde e motivado. Possivelmente para o secundário acrescentaria a questão do conhecimento de informática e língua estrangeira.

C2- Quando os adultos entram em processo RVCC vêm com o conhecimento necessário sobre a oferta de qualificação (Processo RVCC) para a qual foram encaminhados?

Não porque os adultos trazem sempre a ideia que estão a voltar para escola e que vêm aprender.

C3-Numa fase inicial os adultos têm uma expectativa em relação ao processo RVCC. Considera que estas expectativas correspondem à realidade? Se não, o que faz para desconstruir as expectativas?

Não correspondem à realidade porque os adultos acham que estão a retornar à escola. Desconstruir estas expectativas torna-se num trabalho inglorioso porque muitos dos adultos não compreendem o que é um reconhecimento de competências. Torna-se difícil responder porque sinto que por vezes não consigo com que o adulto faça a dissociação de escola do CNO. Tento com que o adulto utilize as palavras RVCC, CNO, sessão, formador e vou explicando porquê.

C4- Na sua opinião, quais os motivos de desistências ao longo o processo de RVCC?

Os motivos principais são a desmotivação do adulto e a forma como lida com a frustração porque os adultos chegam com a expectativa que o processo é fácil e facilitado, quando são confrontados com uma situação diferente, ficam desmotivados e frustrados.

C5- Na sua Opinião qual é fase do processo em que ocorrem a maior taxa de desistências? E Porquê?

Acho que seja durante o processo (início), nas duas ou terceiras sessões, independentemente, seja básico ou secundário.

C6- Quais são as maiores dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo? Porquê?

A incapacidade de lidar com a frustração; incapacidade de trabalhar com o computador; incapacidade de aceitar que realmente ainda tem que melhorar o que sabe.

C7- Qual a opinião que tem em relação ao tempo médio (três / quatro meses) para o nível básico e (sete /oito meses) para o nível secundário de duração do processo de RVCC?

Acho que o processo RVCC não devia ter tempo. O tempo está relacionado com as metas e os objectivos. Quando se coloca tempo significa que os adultos ficam condicionados e restritos e também não conseguem um acompanhamento individual. Acho que o tempo de duração deveria ser aquele timing que cada adulto tem porque é um reconhecimento de competências.

C8- Qual a sua opinião sobre o número de adultos em grupos (15 a 20 adultos)?

Não concordo porque se fala de reconhecimento de competências e como tal, fala-se de indivíduo como uno. Portanto deveria ser um adulto acompanhado individualmente e como isso não é possível, deveria de ser apenas 6 adultos por grupo. Os 15 ou 20 são um exagero e o acompanhamento não é feito com eficiência.

C9- Qual a sua opinião em relação ao horário em que decorre o processo RVCC?

Acho que o horário está correcto e em conformidade com a disponibilidade dos adultos e equipa pedagógica.

C10- Faça uma apreciação global das condições do Centro Novas Oportunidades.

Relativamente às condições de recursos humanos, o CNO deveria ter mais elementos e no que diz respeito às condições arquitectónicas deveria de ter mais salas de trabalho, uma de sala de informática devidamente preparada, uma biblioteca, um bar e um espaço envolvente acolhedor.

C11- De acordo com o número de elementos da equipa, e todo o trabalho solicitado acha que a cadência de abertura de grupos é adequada para responder às necessidades?

Não porque é excesso de trabalho quer para os formadores e profissional e o acompanhamento não é feito de forma correcta.

C13- Ao longo do processo RVCC os adultos têm que construir um Dossier/portefólio. Qual é a sua opinião em relação ao acompanhamento que faz nessa construção. Tem disponibilidade para esclarecer dúvidas e orientar de forma individual o adulto?

Não consigo muitas das vezes e nem sempre se faz um acompanhamento correcto porque lidamos com tempo de duração e como tal não há as condições de realizar um trabalho individualizado e personalizado com cada adulto.

C14- Considera que o seu tempo de afectação ao CNO é adequado para fazer um bom acompanhamento aos adultos?

Não porque tenho sempre grupos a decorrer e simultaneamente adultos que exigem um acompanhamento que as horas dadas não permitem.

C15- Qual é a sua opinião sobre a metodologia utilizada no Centro de Novas Oportunidades? Refira vantagens e desvantagens da mesma.

Relativamente a este CNO não concordo porque não se faz o reconhecimento de competências. Ao nível básico, a metodologia está escolarizada o que permite atingir metas e objectivos funcionando como uma vantagem para a instituição. A desvantagem é que o reconhecimento dos adultos é feito através de exercícios e não da sua autobiografia, o que desconstrói o princípio de RVCC.

Ao nível do secundário acho que não está escolarizado mas continua-se a não fazer reconhecimento de competências porque não se toma em consideração a autobiografia mas sobretudo referencial. Reconheço que também a própria equipa deveria de saber o que é um reconhecimento de competências e ter mais formação nessa área. E esta formação pode ser uma vantagem porque cria as condições para uma melhor produtividade mas torna-se uma desvantagem porque implica gastos para a instituição.

Parte D: Soluções para o Combate a desistência no processo de RVCC

Objectivos específicos:

- *Apurar soluções e perceber o que o CNO poderá fazer para evitar as desistências*

D1- Enquanto técnico, o que pode fazer para combater a desistência do processo de RVCC?

Modificação da metodologia do processo incluindo um acompanhamento individualizado e isso requeria a existência de mais elementos como mais profissionais e formadores.

D2- Na sua opinião que estratégias poderiam ser utilizadas para trazer o adulto de volta ao processo?

Criação de um acompanhamento mais individualizado com um tempo de duração em sintonia com a motivação e competência do adulto.

D3- Que factores poderiam contribuir para diminuir as situações de desistências?

A motivação da equipa pedagógica; aumento da equipa; o interesse e apoio dado a cada a adulto; reestruturação da metodologia do processo.

Entrevista aos técnicos do CNO

Tema: Desistência/Suspensão dos adultos no Centro de Novas Oportunidades

Objectivo geral: Conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos no CNO

O meu nome é Rute Isabel Sequeira de Sousa e estou a fazer entrevistas aos técnicos do CNO, quer de nível básico quer de nível secundário.

Com estas entrevistas pretende-se conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos CNO, sendo de salientar que, nas respostas a todas as perguntas colocadas, o seu anonimato está totalmente garantido.

A sua opinião sobre este tema (Desistência/Suspensão de Adultos no CNO) é muito importante para nós. Ela poderá contribuir para melhor compreender este facto. Pedimos que responda abertamente às questões que aqui apresentamos. Desde já agradeço a sua colaboração para a concretização dos objectivos deste trabalho

Parte A: Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado

Objectivos específicos:

- *Legitimar a entrevista*
- *Explicar os objectivos da entrevista*
- *Motivar o entrevistado a responder sincera e livremente*
- *Assegurar a confidencialidade*
- *Valorizar o contributo da mesma*

Parte B: Dificuldades dos adultos na fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento

Objectivos Específicos:

- *Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante a fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento*

B1- Considera que o Centro de Novas Oportunidades é uma solução para todos os adultos?

Não.

B2- No acto da inscrição, os adultos têm expectativas em relação ao CNO. Considera que estas expectativas correspondem à realidade?

Não.

B3- De que forma os adultos chegam ao CNO?

Os adultos têm conhecimento do CNO através de amigos, Centro de Emprego, Segurança Social, Associações de intervenção Social e outros. É através destes organismos, obrigados ou não, que os adultos chegam ao CNO.

B4- Considera que o que motivou o adulto a inscrever-se tem influência nas fases seguintes?

O motivo que leva à inscrição do adulto influencia e muito o seu percurso.

Parte C: Dificuldades dos adultos no processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?

Objectivos específicos:

- *Saber a origem do fenómeno da desistência,*
- *Saber em que fase do processo incide o maior número de desistências e a razão das mesmas;*
- *Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo.*
- *Conhecer a opinião acerca do horário de funcionamento e da duração do processo.*

C1- Na sua opinião qual é o perfil para o processo RVCC?

O perfil do adulto que pretenda ingressar no processo de RVCC deve ser consoante o nível escolar do adulto, nomeadamente, se for básico será: a partir de 18 anos, com algumas competências básicas de escrita e leitura, de matemática, de computadores (Word, Excel, internet); se for um perfil de um adulto para nível secundário, será diferente: a partir dos 23 anos, com no mínimo 3 anos de experiência profissional, com competências de escrita, de reflexão a título individual ou global, de tecnologias de informação e da comunicação, deve ser detentor de autonomia e auto motivação.

C2- Quando os adultos entram em processo RVCC vêm com o conhecimento necessário sobre a oferta de qualificação (Processo RVCC) para a qual foram encaminhados?

A maior parte dos adultos que entram em processo de RVCC, não vêm com o conhecimento necessário sobre o mesmo, chamando muitas vezes Escola e aulas, modelo que já conheciam.

C3- Numa fase inicial os adultos têm uma expectativa em relação ao processo RVCC. Considera que estas expectativas correspondem à realidade? Se não, o que faz para desconstruir as expectativas?

De um modo geral, as expectativas não correspondem à realidade, vêm com a ideia de tudo ser mais facilitador, fato que se tenta desconstruir mostrando que tudo na vida é feito com algum esforço e dedicação e que, realmente, através do processo de RVCC irão ficar mais conscienciosos das competências adquiridas ao longo da vida.

C4- Na sua opinião, quais os motivos de desistências ao longo o processo de RVCC?

Os motivos das desistências ao longo do processo de RVCC são vários. A razão da inscrição é um deles, e para mim, um dos mais fulcrais, depois temos o confronto com as dificuldades e falta de competências que deixa o adulto numa situação de mal-estar, encontrando na desistência o caminho mais fácil, também passa, isto mais no nível secundário, pelo tempo de resposta dos temas entregues, desmotivando-se.

C5- Na sua Opinião qual é fase do processo em que ocorre a maior taxa de desistências? E Porquê?

Na minha opinião, quanto ao processo do nível secundário as desistências ocorrem mais durante as sessões iniciais, com a entrega de autobiografia; já no nível básico penso que seja já na demonstração de competências e mais nas áreas de MV e TIC.

C6- Quais são as maiores dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo? Porquê?

No processo de nível secundário as maiores dificuldades manifestadas pelos adultos passam por não saberem colocar no papel as ideias, o não estarem habituados a reflectir e a serem autónomos. No processo de nível básico as maiores dificuldades passam por não serem autónomos, como no nível já referido e não serem detentores de competências de TIC, porque até então nunca sentiram necessidade de as terem.

C7- Qual a opinião que tem em relação ao tempo médio (três / quatro meses) para o nível básico e (sete /oito meses) para o nível secundário de duração do processo de RVCC?

Na minha opinião e na opinião dos educadores de adultos não deveria haver tempos, nem para um nível nem para outro, pois o correcto seria ao ritmo de cada adulto.

C8- Qual a sua opinião sobre o número de adultos em grupos (15 a 20 adultos)?

Seguindo a linha da pergunta anterior, o grupo deveria ser constituído com menos adultos para se conseguir, realmente, um trabalho melhor, i.e., um trabalho com uma orientação mais perto do adulto e ao ritmo de cada um.

C9- Qual a sua opinião em relação ao horário em que decorre o processo RVCC?

Os vários horários existentes estão elaborados em conformidade com os horários “normais” para os adultos que trabalham. Desta forma, considero que têm em conta a disponibilidade dos vários adultos.

C10- Faça uma apreciação global das condições do Centro Novas Oportunidades.

O CNO em questão não detém as condições para um bom funcionamento, pois não está apetrechado com o melhor equipamento, nomeadamente, computadores tanto para os profissionais como os que constam da sala de TIC para os adultos trabalharem; não tem as condições necessárias para a frequência de um adulto com deficiências motoras; não tem salas suficientes para os profissionais e formadores fazerem atendimentos individuais com os adultos, não tem as mínimas condições de segurança, entre outras.

C11- De acordo com o número de elementos da equipa, e todo o trabalho solicitado acha que a cadência de abertura de grupos é adequada para responder às necessidades?

Não.

C13- Ao longo do processo RVCC os adultos têm que construir um Dossier/portefólio. Qual é a sua opinião em relação ao acompanhamento que faz nessa construção. Tem disponibilidade para esclarecer dúvidas e orientar de forma individual o adulto?

Na minha opinião, na construção do dossier/portefólio o acompanhamento é praticamente nulo para o que deveria ser, pois não há disponibilidade para o acompanhamento individual com cada adulto.

C14- Considera que o seu tempo de afectação ao CNO é adequado para fazer um bom acompanhamento aos adultos?

*O meu tempo de afectação ao CNO não dará para fazer um **bom** acompanhamento, mas um acompanhamento que vai sendo melhorado ao longo do tempo, pois quanto mais experiência vou tendo como elemento da equipa do CNO, com mais consciência fico que muito tenho para aprender.*

C15- Qual é a sua opinião sobre a metodologia utilizada no Centro de Novas Oportunidades? Refira vantagens e desvantagens da mesma.

A metodologia adoptada pelo CNO, nomeadamente, no nível básico é muito escolarizada e standart o que vem contradizer totalmente a metodologia inicial deste processo, traduzindo-se na desvantagem neste nível, mas que até em parte se torna vantajoso, na medida em que tudo o que a equipa dá é igual para todos, facilitando o trabalho, e também se torna mais parecido com o que os adultos já conhecem da escola, modificando-se apenas pelo conteúdo, percurso de vida de cada adulto.

Em relação ao nível secundário, a metodologia está mais parecida com a original do processo de RVCC, mas torna-se menos vantajosa, pois requer mais tempo de orientação e correcção para cada adulto.

Parte D: Soluções para o Combate a desistência no processo de RVCC

Objectivos específicos:

- *Apurar soluções e perceber o que o CNO poderá fazer para evitar as desistências*

D1- Enquanto técnico, o que pode fazer para combater a desistência do processo de RVCC?

Enquanto técnico o que poderei fazer, e o que muitas vezes faço, é falar com o adulto e tentar mostra-lhe que a desistência não será o melhor caminho, dando alternativas de ir fazendo durante um período mais longo, ou fazer o que conseguir e posteriormente fazer formação para aprender.

D2- Na sua opinião que estratégias poderiam ser utilizadas para trazer o adulto de volta ao processo?

A estratégia que está sendo realizada neste momento com sessões de reposicionamento, parece-me um bom caminho, pois parece-me que está a dar alguns frutos.

D3- Que factores poderiam contribuir para diminuir as situações de desistências?

Os factores que poderiam contribuir para a diminuição das situações de desistências seriam: encaminhamento mais correcto (visto que muitas vezes se encaminha o adulto por não existir mais nenhum encaminhamento possível no momento), maior consciência, por parte dos adultos, do que é o processo de RVCC e que nem todos têm competências para demonstrar ao mesmo nível.

Entrevista aos técnicos do CNO

Tema: Desistência/Suspensão dos adultos no Centro de Novas Oportunidades

Objectivo geral: Conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos no CNO

O meu nome é Rute Isabel Sequeira de Sousa e estou a fazer entrevistas aos técnicos do CNO, quer de nível básico quer de nível secundário.

Com estas entrevistas pretende-se conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos CNO, sendo de salientar que, nas respostas a todas as perguntas colocadas, o seu anonimato está totalmente garantido.

A sua opinião sobre este tema (Desistência/Suspensão de Adultos no CNO) é muito importante para nós. Ela poderá contribuir para melhor compreender este facto. Pedimos que responda abertamente às questões que aqui apresentamos. Desde já agradeço a sua colaboração para a concretização dos objectivos deste trabalho

Parte A: Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado

Objectivos específicos:

- *Legitimar a entrevista*
- *Explicar os objectivos da entrevista*
- *Motivar o entrevistado a responder sincera e livremente*
- *Assegurar a confidencialidade*
- *Valorizar o contributo da mesma*

Parte B: Dificuldades dos adultos na fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento

Objectivos Específicos:

- *Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante a fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento*

B1- Considera que o Centro de Novas Oportunidades é uma solução para todos os adultos?

Tendo em conta a complexidade da nossa sociedade e as competências de cada adulto, penso que o Centro de Novas Oportunidades é, apenas, mais uma solução para quem não teve a oportunidade de adquirir a sua certificação académica no tempo suposto.

B2- No acto da inscrição, os adultos têm expectativas em relação ao CNO. Considera que estas expectativas correspondem à realidade?

Penso que a expectativa maior seja terminar com êxito o processo em que estão inseridos, através do reconhecimento das suas competências. Contudo, como qualquer situação que seja desconhecida, não se sabe qual o caminho a percorrer para atingir este objectivo e, por vezes, os adultos criam uma expectativa já definitiva de sucesso quando entram no Centro, sendo que ao mínimo obstáculo ficam desmoralizados, ou mesmo menos receptíveis para a orientação de quem trabalha com eles (profissionais, formadores).

B3- De que forma os adultos chegam ao CNO?

Os adultos que chegam ao CNO por sua livre vontade mostram entusiasmo e motivação suficiente para “aprenderem novas coisas”, mesmo quando é-lhes dito inicialmente que este processo diz respeito ao Reconhecimento das suas Competências que foram adquirindo ao longo da sua vida. Assim, estes adultos chegam esperançosos e animados para realizar mais uma nova etapa nas suas vidas.

B4- Considera que o que motivou o adulto a inscrever-se tem influência nas fases seguintes?

Sem dúvida que a forma como os adultos são “encaminhados” para o CNO vai influenciar a motivação dos mesmos ao longo do processo. A informação preliminar que é transmitida, seja por amigos que já fizeram o processo, seja por outras formas de conhecer esta realidade permite que os adultos venham, já com uma ideia pré-concebida de como se processa o RVCC e isto, juntamente, com as menores ou maiores dificuldades do adulto poderá influenciar a sua prestação ao longo do mesmo.

Parte C: Dificuldades dos adultos no processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?

Objectivos específicos:

- *Saber a origem do fenómeno da desistência,*
- *Saber em que fase do processo incide o maior número de desistências e a razão das mesmas;*
- *Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo.*
- *Conhecer a opinião acerca do horário de funcionamento e da duração do processo.*

C1- Na sua opinião qual é o perfil para o processo RVCC?

Na minha opinião, não existe um perfil traçado para o processo RVCC, pois estar-se-ia a preconceitualizar o mesmo. Há que considerar, de facto, a sua história de vida e como consegue transmiti-la e é nesta diversidade de experiências de vida que o processo vai-se alimentando. É, de facto, da responsabilidade do adulto conceder esta possibilidade de verificar as suas competências através das suas experiências de vida, mas nunca impondo uma linha única de pensamento, pois cada adulto é diferente no modo como vivencia as suas experiências de vida e aprendizagens.

C2- Quando os adultos entram em processo RVCC vêm com o conhecimento necessário sobre a oferta de qualificação (Processo RVCC) para a qual foram encaminhados?

Na minha opinião, os adultos numa fase inicial já vêm com o conhecimento necessário sobre o processo RVCC, contudo, isso não faz com que entendam o fundamento do mesmo, mas isso já faz parte do nível de entendimento do adulto.

C3-Numa fase inicial os adultos têm uma expectativa em relação ao processo RVCC. Considera que estas expectativas correspondem à realidade? Se não, o que faz para desconstruir as expectativas?

Tendo em conta a experiência vivida neste processo, os adultos criam uma expectativa diferente em relação ao processo RVCC, e isso acontece com a maior parte dos adultos, pois torna-se complicado separar o paradigma relacionado com a escola, o tradicional ensino-aprendizagem que para os adultos está bem presente neste Processo. Assim, como formadora tento clarificar o meu papel, enquanto formadora e não professora, no sentido que pretendo orientar o trabalho do adulto, fazendo com que ele vá ao encontro das Áreas de Competência do Referencial e à forma como as desenvolveu/desenvolve ao longo da sua vida.

C4- Na sua opinião, quais os motivos de desistências ao longo o processo de RVCC?

Na minha opinião, uma das razões de desistência ao longo do processo de RVCC será, em primeiro lugar a obtenção de trabalho que vai limitar mais o tempo do adulto em realizar as sessões ou mesmo os trabalhos solicitados pelos formadores. Em segundo lugar, penso que as razões pessoais, tanto a nível de saúde, mudança de cidade poderão, igualmente, estar na origem da desistência do processo.

C5- Na sua Opinião qual é fase do processo em que ocorrem a maior taxa de desistências? E Porquê?

Na minha opinião, a fase do processo em que ocorre a maior taxa de desistências é durante as sessões, que podem cingir tanto a Área de Linguagem e Comunicação, como de Matemática para a Vida. Isto acontece, porque os adultos não se sentem capazes de acompanhar o decorrer dos trabalhos, mesmo quando os formadores mostram-se disponíveis para alternativas na entrega dos mesmos, existindo, para isso, uma justificação bem fundamentada.

C6- Quais são as maiores dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo? Porquê?

Uma das maiores dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo diz respeito à gestão de tempo que fazem para conseguir realizar os trabalhos, sendo que ao longo do processo manifestam a sua ansiedade constante, repetindo, muitas vezes, a ideia de que vão desistir.

C7- Qual a opinião que tem em relação ao tempo médio (três / quatro meses) para o nível básico e (sete /oito meses) para o nível secundário de duração do processo de RVCC?

Em relação ao nível básico, considero que os três/quatro meses são, efectivamente, o tempo suficiente para a realização do processo, de acordo com a metodologia do mesmo. Para o nível secundário, tendo conta a sua maior complexidade, o tempo poderá ser suficiente se for aproveitado com qualidade pelos adultos, pois o nível secundário é muito mais exigente e requer um trabalho de casa mais permanente.

C8- Qual a sua opinião sobre o número de adultos em grupos (15 a 20 adultos)?

Em relação ao número de adultos em grupos, e tendo em conta que estamos a falar de um processo ligado à história de vida, em que a qualidade dos PRA'S estará em primeiro lugar, o conveniente seria a criação de grupos pequenos, por isso, penso que o número é um pouco exagerado, tendo em conta a finalidade do processo.

C9- Qual a sua opinião em relação ao horário em que decorre o processo RVCC?

Em relação ao horário em que decorre o processo RVCC não tenho qualquer inconveniente a apresentar, já que o Centro de Novas Oportunidades é bastante flexível para com a disponibilidade de cada adulto.

C10- Faça uma apreciação global das condições do Centro Novas Oportunidades.

Em relação às condições do Centro Novas Oportunidades sou bastante crítica no que respeita às condições infra-estruturais do mesmo, respectivamente, ao número de salas existentes para o decurso das sessões do nível básico e secundário, que neste caso são insuficientes. Contudo, com uma boa organização da equipa, consegue-se realizar as sessões. Penso, também, que uma boa sala de informática bem equipada faria sentido, para que o trabalho fosse ainda mais rentável.

C11- De acordo com o número de elementos da equipa, e todo o trabalho solicitado acha que a cadência de abertura de grupos é adequada para responder às necessidades?

Na minha opinião, a cadência de grupos é sempre uma alternativa quando a nossa prioridade é o rigor e qualidade do Processo, pois tendo menos adultos, podemos dar mais atenção aos trabalhos de quem está em Processo.

C13- Ao longo do processo RVCC os adultos têm que construir um Dossier/portefólio. Qual é a sua opinião em relação ao acompanhamento que faz nessa construção. Tem disponibilidade para esclarecer dúvidas e orientar de forma individual o adulto?

De acordo com a metodologia aplicada ao processo, os adultos vão ter um acompanhamento mais profundo depois do Balanço de Competências, contudo, à medida que a correcção vai sendo realizada, podemos contactar o adulto e marcar atendimentos para esclarecer alguma dúvida. Assim, existe essa disponibilidade, apesar do momento mais formal ser efectuado após o balanço de competências, previamente marcado entre o formador e adulto.

C14- Considera que o seu tempo de afectação ao CNO é adequado para fazer um bom acompanhamento aos adultos?

Considero que a experiência é sempre uma mais-valia para qualquer área profissional e em relação ao CNO, ao lidar com situações de vida diversas ainda ganhamos mais alternativas de resposta face aos adultos. A “bagagem de conhecimentos” que se ganha ao longo do trabalho no CNO deve ser, no entanto, aberta a mudanças, para que exista uma melhor adaptação a situações novas e inesperadas.

C15- Qual é a sua opinião sobre a metodologia utilizada no Centro de Novas Oportunidades? Refira vantagens e desvantagens da mesma.

Em relação à metodologia utilizada no Centro de Novas Oportunidades, penso que existe um grande desfasamento entre a metodologia aplicada ao nível do 9º ano e do 12º ano, o que é comprovado pelos testemunhos dos adultos que fazem o 9º e, seguidamente, passam para o 12º ano. Isto, porque o 9º ano define-se pela realização de trabalhos práticos para as Áreas de Competência-Chave (Linguagem e Comunicação, Matemática para a Vida, Tecnologias de Informação e Comunicação e Cidadania e Empregabilidade), o que faz com que se escolarize o Processo e não se foque, apenas na Autobiografia que deveria ser, no fundo, a base de trabalho do adulto para reconhecimento das suas competências.

Parte D: Soluções para o Combate a desistência no processo de RVCC

Objectivos específicos:

- *Apurar soluções e perceber o que o CNO poderá fazer para evitar as desistências*

D1- Enquanto técnico, o que pode fazer para combater a desistência do processo de RVCC?

Na minha óptica de formadora, penso que nem sempre se consegue controlar todas as variáveis que levam à desistência dos adultos, contudo, o nosso papel é, efectivamente, importante, para que o nível de motivação dos adultos esteja presente. Para isso, e sem entrar em facilitismos, devemos orientar o adulto, para que ele se aperceba, duma forma natural, que consegue encontrar evidências na sua vida que levem às Áreas de Competência, pois, por vezes a dificuldade reside em escrever essas situações ou encontrar em momentos da vida estas mesmas evidências. Após isto, o adulto deve sentir-se acompanhado por nós, tendo consciência que com esforço, persistência e confiança conseguirá certificar as suas competências, seja ao nível do 9º e do 12ºano.

D2- Na sua opinião que estratégias poderiam ser utilizadas para trazer o adulto de volta ao processo?

As estratégias a tomar pelo Centro de Novas Oportunidades não serão muito diferentes, das que já são tomadas, porque o primeiro passo consiste em voltar a contactar o adulto que abandonou o Processo. Após este contacto, seria pertinente marcar um atendimento com o mesmo para entender o factor que levou à sua desistência, ou seja, fazer sentir o adulto responsável pelo seu acto e, ao mesmo tempo, consciencializá-lo que o Centro de Novas Oportunidades se preocupa com o adulto, desde que este se mostre, igualmente, receptível e detentor de competências.

D3- Que factores poderiam contribuir para diminuir as situações de desistências?

Como já referi anteriormente, nem sempre é possível controlar os todos os factores de desistência, porque vão para além do nosso campo de acção face ao adulto, como é o caso de questões de saúde, familiares, entre outros.

No entanto, quando se trata da motivação, entrega de trabalhos fora dos prazos, sessões para assistir, são factores que podem ser contornados, se estivermos atentos ao adulto e existir comunicação e flexibilidade de ambas as partes.

Entrevista aos técnicos do CNO

Tema: Desistência/Suspensão dos adultos no Centro de Novas Oportunidades

Objectivo geral: Conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos no CNO

O meu nome é Rute Isabel Sequeira de Sousa e estou a fazer entrevistas aos técnicos do CNO, quer de nível básico quer de nível secundário.

Com estas entrevistas pretende-se conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos CNO, sendo de salientar que, nas respostas a todas as perguntas colocadas, o seu anonimato está totalmente garantido.

A sua opinião sobre este tema (Desistência/Suspensão de Adultos no CNO) é muito importante para nós. Ela poderá contribuir para melhor compreender este facto. Pedimos que responda abertamente às questões que aqui apresentamos. Desde já agradeço a sua colaboração para a concretização dos objectivos deste trabalho

Parte A: Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado

Objectivos específicos:

- *Legitimar a entrevista*
- *Explicar os objectivos da entrevista*
- *Motivar o entrevistado a responder sincera e livremente*
- *Assegurar a confidencialidade*
- *Valorizar o contributo da mesma*

Parte B: Dificuldades dos adultos na fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento

Objectivos Específicos:

- *Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante a fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento*

B1- Considera que o Centro de Novas Oportunidades é uma solução para todos os adultos?

Sim

B2- No acto da inscrição, os adultos têm expectativas em relação ao CNO. Considera que estas expectativas correspondem à realidade?

Não

B3- De que forma os adultos chegam ao CNO?

Ansiosos por soluções instantâneas

B4- Considera que o que motivou o adulto a inscrever-se tem influência nas fases seguintes?

Sim

Parte C: Dificuldades dos adultos no processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?

Objectivos específicos:

- *Saber a origem do fenómeno da desistência,*
- *Saber em que fase do processo incide o maior número de desistências e a razão das mesmas;*
- *Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo.*
- *Conhecer a opinião acerca do horário de funcionamento e da duração do processo.*

C1- Na sua opinião qual é o perfil para o processo RVCC?

Adulto com expectativas exageradas na generalidade

C2- Quando os adultos entram em processo RVCC vêm com o conhecimento necessário sobre a oferta de qualificação (Processo RVCC) para a qual foram encaminhados?

Sim

C3-Numa fase inicial os adultos têm uma expectativa em relação ao processo RVCC. Considera que estas expectativas correspondem à realidade? Se não, o que faz para desconstruir as expectativas?

Não. Evidenciando as experiências individuais que normalmente são direccionadas para parte do conhecimento e não para todas áreas.

C4- Na sua opinião, quais os motivos de desistências ao longo o processo de RVCC?

Falta de motivação pessoal, existência à ideia de se expor medo de insucesso

C5- Na sua Opinião qual é fase do processo em que ocorrem a maior taxa de desistências? E Porquê?

Antes das sessões por questões pessoais

C6- Quais são as maiores dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo? Porquê?

Interpretação por falta de rotina de leitura

C7- Qual a opinião que tem em relação ao tempo médio (três / quatro meses) para o nível básico e (sete /oito meses) para o nível secundário de duração do processo de RVCC?

Muito bom

C8- Qual a sua opinião sobre o número de adultos em grupos (15 a 20 adultos)?

Demasiados

C9- Qual a sua opinião em relação ao horário em que decorre o processo RVCC?

Flexível

C10- Faça uma apreciação global das condições do Centro Novas Oportunidades.

Escassas em termos de equipamento e espaço

C11- De acordo com o número de elementos da equipa, e todo o trabalho solicitado acha que a cadência de abertura de grupos é adequada para responder às necessidades?

Não é exagerada

C13- Ao longo do processo RVCC os adultos têm que construir um Dossier/portefólio. Qual é a sua opinião em relação ao acompanhamento que faz nessa construção. Tem disponibilidade para esclarecer dúvidas e orientar de forma individual o adulto?

Bom acompanhamento mas com bastantes sacrifícios

C14- Considera que o seu tempo de afectação ao CNO é adequado para fazer um bom acompanhamento aos adultos?

Insuficiente como formador

C15- Qual é a sua opinião sobre a metodologia utilizada no Centro de Novas Oportunidades? Refira vantagens e desvantagens da mesma.

Boa, cumpre os objectivos peca pela falta de autonomia

Parte D: Soluções para o Combate a desistência no processo de RVCC

Objectivos específicos:

- *Apurar soluções e perceber o que o CNO poderá fazer para evitar as desistências*

D1- Enquanto técnico, o que pode fazer para combater a desistência do processo de RVCC?

Ser criativo e motivador

D2- Na sua opinião que estratégias poderiam ser utilizadas para trazer o adulto de volta ao processo?

Tratamento mais individualizado mas de compromisso

D3- Que factores poderiam contribuir para diminuir as situações de desistências?

Perspectivas futuras de valorização da certificação depois de obtida

Entrevista aos técnicos do CNO

Tema: Desistência/Suspensão dos adultos no Centro de Novas Oportunidades

Objectivo geral: Conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos no CNO

O meu nome é Rute Isabel Sequeira de Sousa e estou a fazer entrevistas aos técnicos do CNO, quer de nível básico quer de nível secundário.

Com estas entrevistas pretende-se conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos CNO, sendo de salientar que, nas respostas a todas as perguntas colocadas, o seu anonimato está totalmente garantido.

A sua opinião sobre este tema (Desistência/Suspensão de Adultos no CNO) é muito importante para nós. Ela poderá contribuir para melhor compreender este facto. Pedimos que responda abertamente às questões que aqui apresentamos. Desde já agradeço a sua colaboração para a concretização dos objectivos deste trabalho

Parte A: Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado

Objectivos específicos:

- *Legitimar a entrevista*
- *Explicar os objectivos da entrevista*
- *Motivar o entrevistado a responder sincera e livremente*
- *Assegurar a confidencialidade*
- *Valorizar o contributo da mesma*

Parte B: Dificuldades dos adultos na fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento

Objectivos Específicos:

- *Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante a fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento*

B1- Considera que o Centro de Novas Oportunidades é uma solução para todos os adultos?

O CNO (Centro de Novas Oportunidades) é um instrumento/serviço/percurso que funciona como uma forma flexível para permitir às pessoas interessadas conseguirem prosseguir o seu percurso escolar de forma alternativa ao ensino recorrente, mas as próprias limitações do processo em si (em termos de certificação), e limitações ergonómicas dos serviços complementares ao CNO (em situações de casos de certificação parcial e a falta de formação para completar esse percurso...), e as características

idiossincráticas do público que procura o CNO (podendo não ter competências cruciais em certas áreas, como ao nível da literacia ou no uso das TIC), estes factores demonstram que a instituição é apenas uma “solução” para algumas necessidades e problemas, pois nem sempre haverá capacidade do CNO em questão, ou mesmo do próprio adulto, em se conseguir encontrar uma solução viável para que possa prosseguir no Processo RVCC. Isto tudo partirá não só da capacidade dos técnicos em conseguirem arranjar soluções para outros encaminhamentos mas também será preciso haver uma postura receptiva por parte do Adulto, e que os próprios mecanismos que trabalham com o CNO, de forma a dar encaminhamento em diversas situações, tenham também algum tipo de solução para os diversos dilemas que diariamente confrontam os técnicos.

B2- No acto da inscrição, os adultos têm expectativas em relação ao CNO. Considera que estas expectativas correspondem à realidade?

As expectativas, de uma forma geral, poderão ser divididas em termos bipolares, e em vários contextos. Por exemplo, Se partirmos de um ponto de exigência do processo, a própria imagem do CNO, transmitida por adultos já certificados, irá de certeza moldar a percepção dos adultos que se dirigem ao CNO, e aos quais foram transmitidas essas informações; as próprias expectativas podem também ser condicionadas com a imagem que os adultos podem trazer, de uma forma transversal, sobre os métodos de actuação dos CNOs, ou o facto de os adultos poderem ter um grau de comparação por se terem dirigido a um CNO anteriormente e ficado com um certo tipo de opinião sobre a metodologia de trabalho do centro e dos processos promovidos pelo mesmo.

Agora se abordarmos a questão das expectativas em termos de maior qualificação e maior probabilidade de inserção laboral, é quase idílico pensar que os adultos, pelo menos na sua maioria, terão esse tipo de expectativas; a própria taciturnidade e melancolia existencialista da personalidade portuguesa, aliada ao actual panorama político e económico, faz com que as pessoas sejam mais cínicas e, ao mesmo tempo, tenham uma visão mais terrena e não tão idealista; em suma, não podemos esperar dos adultos uma postura optimista, quanto mais ao terem a noção das próprias dificuldades em termos de inserção laboral que o próprio público licenciado em Portugal sofre. _

B3- De que forma os adultos chegam ao CNO?

As formas de chegada dos adultos variam conforme a localidade, o público em questão e as metodologias e instrumentos ao serviço do CNO. Podem ir da tradicional publicidade de “boca em boca”, até processos específicos de encaminhamento por parte de entidades oficiais com as quais os adultos em questão terão algum tipo de afiliação (ex: o encaminhamento feito pelo Centro de Emprego dos seus inscritos...), ou mesmo protocolos estabelecidos com entidades várias.

B4- Considera que o que motivou o adulto a inscrever-se tem influência nas fases seguintes?

Certamente que a motivação do adulto é fundamental para a sua continuidade ou não no processo. Em termos deveras simples, um indivíduo com um objectivo específico (melhores oportunidades profissionais em termos de acesso e mobilidade, a necessidade de se qualificar por orgulho próprio...) terá sempre

uma mentalidade completamente diferente de alguém que se encontra em processo porque foi obrigado(a) ou que está lá sem ter algo concreto que lhe faça motivar a atingir o objectivo em questão.

Parte C: Dificuldades dos adultos no processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?

Objectivos específicos:

- *Saber a origem do fenómeno da desistência,*
- *Saber em que fase do processo incide o maior número de desistências e a razão das mesmas;*
- *Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo.*
- *Conhecer a opinião acerca do horário de funcionamento e da duração do processo.*

C1- Na sua opinião qual é o perfil para o processo RVCC?

Se formos generalizar esta questão, então seria qualquer indivíduo que demonstrasse “competências”, em particular aquelas que são pedidas nos processos RVCC, mas a questão aqui é talvez um pouco difícil de ter uma resposta concreta, embora, enquanto formador, e da forma como o processo de RVCC nível secundário se processa, considero que seja necessário que o adulto tenha capacidade de se exprimir de forma escrita, que tenha capacidade reflexiva, porque se equiparmos com um percurso do nível secundário normal, é necessário que, mesmo que os temas não equivalham directamente a disciplinas do ensino normal, que pelo menos haja uma exigência de uma capacidade reflexiva equiparada com a de alunos que se preparam para ingressar num curso universitário

C2- Quando os adultos entram em processo RVCC vêm com o conhecimento necessário sobre a oferta de qualificação (Processo RVCC) para o qual foram encaminhados?

Não podendo afirmar de uma forma absoluta, mas, provavelmente, nenhum adulto entra em processo RVCC com uma ideia correcta de como o processo decorre, isto por falta de informação, ou por não ter compreendido os detalhes do processo correctamente. Poderá haver aqueles que poderão já ter uma ideia geral, principalmente se conhecerem alguém que lhes veicule informação acertada sobre as metodologias do processo (ex: técnicos, ou ex-adultos...), mas o facto de este ser um processo ainda minimamente recente no país, e ter uma metodologia “alternativa”, principalmente quando comparada com o ensino regular, esses factores contribuem para que o Processo RVCC seja ainda visto como um processo “alienígena”.

C3-Numa fase inicial os adultos têm uma expectativa em relação ao processo RVCC. Considera que estas expectativas correspondem à realidade? Se não, o que faz para desconstruir as expectativas?

Usando como referência as respostas das perguntas B2 e B4, pode-se dizer que as expectativas que mais aparecem encontram-se num prisma de negatividade. Enquanto técnicos, será o nosso papel tentar sempre transmitir de uma forma objectiva as possibilidades e/ou intransigências do processo;

pessoalmente, muitas das vezes será necessária uma atitude paternalista, ou mesmo condescendente. Temos de saber confrontar e ser confrontados, é preciso apresentar um espírito diplomático; não podemos ser utópicos sobre o alcance que o processo pode ter, mas devemos sempre focar os benefícios que podem advir da conclusão do mesmo.

C4- Na sua opinião, quais os motivos de desistências ao longo o processo de RVCC?

O motivo principal, que mais vezes se manifesta, será a incapacidade do Adulto em responder ao nível de exigência imposta pelo processo; outro factor poderá ser, principalmente em Adultos que não terminam o seu processo no seu grupo inicial, a questão de poderem perder a sua motivação, e também o facto de não serem acompanhados continuamente, como durante acontece enquanto estão inseridos num grupo. O caso de não serem acompanhados fora da fase de grupo poderá também ser devido ao desinteresse que o Adulto possa demonstrar ou mesmo pela indisponibilidade da equipa técnica.

C5- Na sua opinião qual é fase do processo em que ocorrem a maior taxa de desistências? E Porquê?

As primeiras sessões de desconstrução do referencial da primeira(s) área(s) abordada(s) são talvez determinantes na mudança de atitude dos adultos, isto em termos dos temas que são requeridos e a própria exigência do formador, são estes os factores que levarão o adulto a reconsiderar, ainda mais se houver um feedback dos trabalhos desenvolvidos nesse mesmo período, e o adulto notar que o nível de dificuldade é elevado demais para si ou sentir-se incapaz de responder àquele nível de exigência

C6- Quais são as maiores dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo? Porquê?

O factor que é, na minha opinião, mais fundamental é a (in)capacidade de reflexão a nível escrito e as próprias dificuldades apresentadas pelos Adultos a nível gramatical, sendo que estes dois pontos associam-se de uma forma estreita em grande número dos casos. O nível de escolaridade apresentado por grande parte dos Adultos, as exigências (ou falta das mesmas) na sua profissão em termos de cultura escrita, e os próprios hábitos do Adulto (se lê muito ou costuma escrever...), tudo isto tem grande impacto no nível das capacidades dos Adultos em termos de capacidade de produção escrita, sendo que uma percentagem muito alta do público afluente ao CNO não terá hábitos que fomentem um nível de reflexão escrita minimamente exigente, ou, inclusive, que a sua produção escrita possa sequer ser considerada uma “reflexão”.

C7- Qual a opinião que tem em relação ao tempo médio (três / quatro meses) para o nível básico e (sete /oito meses) para o nível secundário de duração do processo de RVCC?

O tempo para ambos será adequado tendo em conta as metodologias, instrumentos, diferenciação de níveis em termos de exigências e número de membros da equipa técnico-pedagógica presentes no CNO

em questão. Provavelmente, haverá sempre períodos subaproveitados durante o processo, mas, de um ponto de vista pessoal, dificilmente se poderá desdobrar os elementos da equipa para resolver esses tipos de situações, isto se termos em conta o nível de trabalho que o Centro em questão apresenta e a quantidade de Adultos em processo.

C8- Qual a sua opinião sobre o número de adultos em grupos (15 a 20 adultos)?

Usando o Nível Secundário como ponto de referência, será, de certo modo, relevante abrir grupos com números elevados para tentar combater o número elevado de desistências ao longo do processo, e obter no final do processo de cada grupo um rácio minimamente aceitável de certificações. No entanto, poderá haver casos em que talvez isto pudesse ser combatido com um tipo de processo mais estrito, isto é, trabalhar inclusivamente de uma maneira mais próxima com o Adulto, mas, usando o CNO em questão como referência, manter um nível de trabalho assim de forma constante exigiria um menor número de adultos em processo simultaneamente ou aumentar a equipa técnico-pedagógica.

C9- Qual a sua opinião em relação ao horário em que decorre o processo RVCC?

Sobre os horários pouco há a apontar, existirá apenas a necessidade de haver um horário de trabalho alargado, pois o público-alvo do CNO tem situações de vida pessoal e profissional que exigem uma grande flexibilidade de horários, principalmente para se conseguir atrair os Adultos e fomentar as suas expectativas, pois se estes não tiverem possibilidade de inserir o trabalho do processo dentro dos seus períodos de disponibilidade, dificilmente se conseguirá fazer como que o Adulto ganhe entusiasmo e consiga terminar o percurso em questão.

C10- Faça uma apreciação global das condições do Centro Novas Oportunidades.

A nível das infra-estruturas, as instalações poderiam ser melhores, sendo que o factor principal que gostaria de apontar seria o facto da sala das sessões com o grupos ser inadequada em termos logísticos, a disposição da mesma perante o número de pessoas presentes, a dificuldade em os técnicos conseguirem se movimentar pela sala de uma forma adequada e sem negligenciarem a sua atenção de presentes que se encontrem for do seu campo de visão (tendo em conta o posicionamento do técnico)), e o próprio facto da qualidade das instalações não reflectir em nada a importância das sessões de júri quando estas são realizadas... tudo isto são alguns factores que demonstram que esta divisão em questão do edifício será inadequada para um funcionamento eficaz (embora os técnicos tentem sempre desempenhar as suas funções sem que estes factores tenham grande impacto no decorrer das suas sessões).

C11- De acordo com o número de elementos da equipa, e todo o trabalho solicitado acha que a cadência de abertura de grupos é adequada para responder às necessidades?

Se formos ter em conta os períodos de maior cadência, e os próprios números exigidos em termos de certificações, o desdobramento feito pela equipa actual acaba por ser inadequado, mesmo que esta consiga responder aos prazos e números que são exigidos. Uso o termo inadequado porque a equipa acaba por ser sobrecarregada, e mesmo conseguindo responder às exigências, de certeza que o ritmo de trabalho acelerado que é imposto acabará por afectar o seu desempenho no global e levará que, mesmo que de uma forma inconsciente e intrínseca, que o técnico acabe por fazer cedências ou diminuir o próprio nível de exigência para com os Adultos. O aumento da equipa, ou até uma forma de apoio temporário por parte de outros técnicos da mesma área, seria uma forma de manter não só a qualidade do trabalho dos técnicos, como também poderia ser uma forma de se acompanhar mais proximamente todos os Adultos em processo e, como tal, poder ser possível aumentar o rácio de certificações.

C13- Ao longo do processo RVCC os adultos têm que construir um Dossier/portefólio. Qual é a sua opinião em relação ao acompanhamento que faz nessa construção. Tem disponibilidade para esclarecer dúvidas e orientar de forma individual o adulto?

Terei sempre disponibilidade em acompanhar o Adulto, principalmente quando este o pede directamente para ser aconselhado. Será realmente muito mais fácil para o Adulto atingir as suas metas com acompanhamento ainda mais personalizado, mas este nível de acompanhamento, obviamente, será sempre condicionado pela disponibilidade do técnico, sendo que realmente poderia haver até mais acompanhamento personalizado e direccionado (ex: atendimentos individuais; formações complementares...). Contudo, tenta-se minimizar as dificuldades neste tipo de acompanhamento através das TIC (ex: email...), e embora possa acabar por ser um método um pouco impessoal, é, ainda assim, uma forma eficaz e eficiente de colmatar a falta de mais contacto humano entre Adultos e técnicos devido a dificuldades ergonómicas (horários, disponibilidades ...)

C14- Considera que o seu tempo de afectação ao CNO é adequado para fazer um bom acompanhamento aos adultos?

Será realmente importante o tempo de afectação para que o técnico se encontre familiarizado com o tipo de exigências, metodologias específicas, e as próprias dinâmicas entre os membros da equipa, ainda mais nos momentos em que seja exigido a participação de vários membros em sessão com os Adultos.

C15- Qual é a sua opinião sobre a metodologia utilizada no Centro de Novas Oportunidades? Refira vantagens e desvantagens da mesma.

A metodologia RVCC, de uma forma geral, não tendo em conta tanto a questão das idiossincrasias inerentes à metodologia do CNO em questão, acaba por ser demasiado leniente e superficial para com certos pontos do que é exigido (ex: capacidade de produção escrita e de argumentação crítica...), sendo que um acompanhamento mais escolarizado em, pelo menos, certos momentos (mesmo que, de certo modo, isso possa não ser visto como “Educação de Adultos”) seria algo muito benéfico para estabelecer ainda mais a exigência do processo e, consequentemente, a sua credibilidade enquanto sistema de formação educativa. Uma vantagem em particular da metodologia RVCC

Parte D: Soluções para o Combate a desistência no processo de RVCC

Objectivos específicos:

- Apurar soluções e perceber o que o CNO poderá fazer para evitar as desistências

D1- Enquanto técnico, o que pode fazer para combater a desistência do processo de RVCC?

Enquanto técnico, o papel que se deve seguir é sempre fomentar o trabalho dos Adultos e tentar não ser demasiado inflexível perante as várias situações que se vão manifestando (ex: dificuldades perante a exigência requerida, factores da vida pessoal do Adulto que condicionem a sua continuação no processo...). A disponibilidade do técnico em ouvir e aconselhar o Adulto será também um factor primordial para se tentar criar vínculos emocionais e, conseqüentemente, uma espécie de cumplicidade que fará com que o adulto tenha mais razões para não abandonar o seu percurso formativo.

D2- Na sua opinião que estratégias poderiam ser utilizadas para trazer o adulto de volta ao processo?

Para Adultos em que o processo não lhes seja importante para progressão profissional, ou que tenha um impacto pouco relevante nas suas perspectivas profissionais, tentar incutir nestes a validade de uma certificação parcial é uma metodologia que se pode adoptar (principalmente se houver respostas formativas para dar continuidade ao processo formativo, podendo tal aliciar o Adulto e criar novas expectativas). Para Adultos que realmente queiram levar o processo RVCC até ao seu fim, a tentativa de um acompanhamento individual estreito, ou inserindo o Adulto num grupo em que hajam mais casos semelhantes, serão formas de tentar despertar o interesse e recriar um fluxo de continuidade de trabalho por parte dos Adultos.

D3- Que factores poderiam contribuir para diminuir as situações de desistências?

O processo RVCC acaba por ser muito aberto em termos de perfil do adulto, seria interessante propor uma construção do processo conforme cada caso de forma a arranjar um maior número de soluções, e isto logo no acto de entrada em processo do Adulto; tal metodologia poderia facilitar uma construção de um percurso mais específico conforme cada caso, mas seria também, ao mesmo tempo, um processo exaustivo, ainda mais se termos os números dos Adultos inscritos em questão, pois para a implementação de uma metodologia assim seria necessário aumentar o tempo dos Adultos em processo e/ou ser necessária a intervenção/apoio de mais técnicos.

Se formos abordar a questão dos certificados parciais, este tipo de metodologia provavelmente poderia até ser mais eficaz se houvesse mais resposta formativa imediata para se poder encaminhar o Adulto no

momento e não construir um ambiente de incerteza que poderá levar o Adulto a não considerar esse caminho como viável; mas é claro que esta já será uma questão que não dependerá directamente do CNO.

Entrevista aos técnicos do CNO

Tema: Desistência/Suspensão dos adultos no Centro de Novas Oportunidades

Objectivo geral: Conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos no CNO

O meu nome é Rute Isabel Sequeira de Sousa e estou a fazer entrevistas aos técnicos do CNO, quer de nível básico quer de nível secundário.

Com estas entrevistas pretende-se conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos CNO, sendo de salientar que, nas respostas a todas as perguntas colocadas, o seu anonimato está totalmente garantido.

A sua opinião sobre este tema (Desistência/Suspensão de Adultos no CNO) é muito importante para nós. Ela poderá contribuir para melhor compreender este facto. Pedimos que responda abertamente às questões que aqui apresentamos. Desde já agradeço a sua colaboração para a concretização dos objectivos deste trabalho

Parte A: Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado

Objectivos específicos:

- *Legitimar a entrevista*
- *Explicar os objectivos da entrevista*
- *Motivar o entrevistado a responder sincera e livremente*
- *Assegurar a confidencialidade*
- *Valorizar o contributo da mesma*

Parte B: Dificuldades dos adultos na fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento

Objectivos Específicos:

- *Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante a fase de acolhimento/diagnóstico e encaminhamento*

B1- Considera que o Centro de Novas Oportunidades é uma solução para todos os adultos?

Não

B2- No acto da inscrição, os adultos têm expectativas em relação ao CNO. Considera que estas expectativas correspondem à realidade?

Não

B3- De que forma os adultos chegam ao CNO?

Os adultos chegam ao CNO de formas muito diversas, das quais destaco as seguintes: A publicidade dos meios de comunicação social e do próprio governo, na medida em que o RVCC tem sido uma das “bandeiras” do partido socialista; através de amigos e familiares que já frequentaram o processo; encaminhados por instituições como por exemplo, o centro de emprego, a segurança social, instituições de apoio social, etc.

B4- Considera que o que motivou o adulto a inscrever-se tem influência nas fases seguintes?

É muito relativo, pois acontece um pouco de tudo. Na minha opinião existe um conjunto de variáveis que podem exemplificar o que pretendo demonstrar como são o caso das seguintes: a personalidade; a idade; o sexo; a perseverança; a necessidade de obter uma certificação; enquadramento psicológico; estatuto social; experiência de vida; capacidade argumentativa; etc.

Parte C: Dificuldades dos adultos no processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências?

Objectivos específicos:

- *Saber a origem do fenómeno da desistência,*
- *Saber em que fase do processo incide o maior número de desistências e a razão das mesmas;*
- *Conhecer as dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo.*
- *Conhecer a opinião acerca do horário de funcionamento e da duração do processo.*

C1- Na sua opinião qual é o perfil para o processo RVCC?

O perfil do adulto que pretenda ingressar no processo de RVCC, de nível básico deve preencher os requisitos seguintes: competências mínimas de escrita e leitura, de matemática, de computadores; o candidato no mínimo deve ter 18 anos.

O perfil do adulto que pretenda ingressar no processo de RVCC de nível secundário, deve preencher os requisitos seguintes: o candidato deve ter um percurso de vida com o mínimo de 3 anos de experiência profissional, se tiver menos de 23 anos, deve ter uma boa capacidade argumentativa e reflexiva, deve ter

comprovativos da sua experiência de vida, para poder fundamentar as suas reflexões; deve saber trabalhar com o computador, manusear a internet.

Em suma, tanto no nível básico como no nível secundário o candidato deve ser dedicado, organizado, metódico e autónomo.

C2- Quando os adultos entram em processo RVCC vêm com o conhecimento necessário sobre a oferta de qualificação (Processo RVCC) para o qual foram encaminhados?

De uma forma geral, os adultos têm uma ideia preconcebida relativamente ao processo fundamentada no facilitismo, muito por culpa de informação desarticulada fomentada pelos meios de comunicação social, por CNO's que fazem mal o seu trabalho e que mancham o trabalho de muitos profissionais, que procuram fazer um trabalho sério e transparente. Por outro lado, o facto de amigos e familiares dos candidatos já terem frequentado anteriormente o processo faz com que uma franja considerável do público-alvo, tenha hoje em dia, uma ideia mais fidedigna do processo RVCC.

C3- Numa fase inicial os adultos têm uma expectativa em relação ao processo RVCC. Considera que estas expectativas correspondem à realidade? Se não, o que faz para desconstruir as expectativas?

Os adultos têm uma ideia preconcebida relativamente ao processo fundamentada no facilitismo, muito por culpa de informação desarticulada fomentada pelos meios de comunicação social, por CNO's que fazem mal o seu trabalho e que mancham o trabalho de muitos profissionais, que procuram fazer um trabalho sério e transparente. Por outro lado, o facto de amigos e familiares dos candidatos já terem frequentado anteriormente o processo faz com que uma franja considerável do público-alvo, tenha hoje em dia, uma ideia mais fidedigna do processo RVCC.

O meu papel no meio disto tudo é apoiar o adulto, procurando motivá-lo ao máximo e explicando que tudo o que se consegue na vida está intrinsecamente dependente de esforço e dedicação.

C4- Na sua opinião, quais os motivos de desistências ao longo o processo de RVCC?

Os motivos de desistência ao longo do processo de RVCC prendem-se com os aspectos seguintes: a tal desconstrução da ideia preconcebida de que o processo fundamenta-se num facilitismo exacerbado, ou seja a realidade é dura e vem de mãos dadas com muitas horas investidas em trabalho, em detrimento da família, amigos e outras actividades de lazer. Por outro lado, normalmente cada grupo tem prazos de entrega rigorosos, que os adultos que não são metódicos não conseguem cumprir; a falta de competências; o complexo de inferioridade de não conseguirem atingir os objectivos que por exemplo, um colega de grupo consegue, etc.

C5- Na sua opinião qual é fase do processo em que ocorrem a maior taxa de desistências? E Porquê?

No nível básico, quando começam a ter contacto com “bicho-de-sete-cabeças” que é a Matemática e as TIC, na medida em que muitos candidatos nunca tiveram contacto com um computador.

No nível secundário, é relativo. Na minha opinião, o primeiro grande momento de desistência dos adultos está ligado à entrega da autobiografia, depois segue-se o primeiro feedback dos formadores, e por fim, o momento de balanço. No fundo, os momentos cruciais do processo em que o adulto é posto à prova e em que encara a sua realidade, junto da equipa formativa e do próprio grupo.

C6- Quais são as maiores dificuldades manifestadas pelos adultos durante o processo? Porquê?

No básico penso que mais uma vez MV e TIC. No secundário, a gestão do tempo, a falta de competências reflexivas e de articulação do próprio discurso.

C7- Qual a opinião que tem em relação ao tempo médio (três / quatro meses) para o nível básico e (sete /oito meses) para o nível secundário de duração do processo de RVCC?

Teoricamente os adultos deveriam finalizar o processo cada um ao seu ritmo. Mas, infelizmente a realidade não é bem assim.

C8- Qual a sua opinião sobre o número de adultos em grupos (15 a 20 adultos)?

Quanto menos adultos melhor, pois só se pode ter uma qualidade de trabalho de ambas as partes.

C9- Qual a sua opinião em relação ao horário em que decorre o processo RVCC?

Penso que melhor é impossível, o candidato só tem que articular a sua disponibilidade

C10- Faça uma apreciação global das condições do Centro Novas Oportunidades.

A nível físico, o CNO deixa muito a desejar, necessitávamos de outras instalações, com mais salas, mais computadores, condições de acesso para deficientes, no fundo com normas de higiene e segurança no trabalho bem estabelecidas

A nível de recurso humanos, apesar de ser suspeito para falar temos feito um excelente trabalho para as condições que nos são dadas

C11- De acordo com o número de elementos da equipa, e todo o trabalho solicitado acha que a cadência de abertura de grupos é adequada para responder às necessidades?

Não

C13- Ao longo do processo RVCC os adultos têm que construir um Dossier/portefólio. Qual é a sua opinião em relação ao acompanhamento que faz nessa construção. Tem disponibilidade para esclarecer dúvidas e orientar de forma individual o adulto?

Na construção do dossier/portefólio não há grandes acompanhamentos, porque a disponibilidade para o acompanhamento individual com cada adulto é muito limitada

C14- Considera que o seu tempo de afectação ao CNO é adequado para fazer um bom acompanhamento aos adultos?

Não, pois estamos sempre a aprender, e na minha opinião só com muita formação e com trabalho do dia-a-dia com os nossos colegas é que podemos evoluir e fazer um trabalho mais consistente.

C15- Qual é a sua opinião sobre a metodologia utilizada no Centro de Novas Oportunidades? Refira vantagens e desvantagens da mesma.

No nível básico, o processo está muito escolarizado, o que torna os adultos pouco autónomos. No nível secundário, o processo está mais próximo dos pergaminhos metodológicos da ANQ. Este fosso entre nível básico e secundário causa grande desarticulação de um momento para o outro, pois a realidade é completamente diferente e não deveria ser assim.

Parte D: Soluções para o Combate a desistência no processo de RVCC

Objectivos específicos:

Apurar soluções e perceber o que o CNO poderá fazer para evitar as desistências

D1- Enquanto técnico, o que pode fazer para combater a desistência do processo de RVCC?

O que costumo fazer é motivar o adulto, no sentido de evitar a desistência demonstrando-lhe que as suas competências são uma mais-valia para o processo.

D2- Na sua opinião que estratégias poderiam ser utilizadas para trazer o adulto de volta ao processo?

A estratégia das sessões de reposicionamento parece-me uma boa política, no entanto a equipa formativa terá muita dificuldade de compreender quais são afinal as prioridades

D3- Que factores poderiam contribuir para diminuir as situações de desistências?

Os factores que podem contribuir para diminuir as desistências são os seguintes: Grupos mais pequenos para se poder dar um maior apoio a cada adulto, procurar aproximar e relacionar o referencial de acordo com o percurso de vida de cada adulto, realizar um encaminhamento indicado tendo como base as competências e o perfil de cada adulto.

ANEXO IV

Guião de conversas informais aos adultos que desistiram/ suspenderam

Guião de conversas informais aos adultos que desistiram/suspenderam

Tema: Desistências/suspensão dos adultos no CNO

Objectivo geral: Conhecer as razões das desistências/abandono dos adultos no CNO

O meu nome é Rute Isabel Sequeira de Sousa e estou a fazer esta entrevista aos adultos que desistiram ou suspenderam No CNO

Com estas entrevistas pretende-se conhecer as razões da desistência/suspensão dos adultos no CNO, sendo de salientar que nas respostas a todas as perguntas colocadas o seu anonimato está totalmente garantido.

Desde já agradeço a sua colaboração para a concretização dos objectivos deste trabalho.

A sua opinião sobre este tema (Desistência/Suspensão de Adultos no CNO) é muito importante para nós. Ela poderá contribuir para melhor compreender este facto. Pedimos para que responda abertamente às questões que aqui apresentamos.

Partes	Objectivos Específicos	Questões
Parte A: Legitimação da entrevista e motivação do entrevistado	<ul style="list-style-type: none">- Legitimar a entrevista- Explicar os objectivos da entrevista- Motivar o entrevistado a responder sincera e livremente- Assegurar a confidencialidade- Valorizar o contributo da mesma	
Parte B Caracterização da situação do sujeito	<ul style="list-style-type: none">- Caracterizar a situação do sujeito, fase ao nível de qualificação pretendida no acto da inscrição- Saber se o CNO foi a primeira escolha do adulto	<p>B-1 Em primeiro lugar, diga-me por favor, em que mês e ano se inscreveu num Centro Novas Oportunidades?</p> <p>B-2. Quando se inscreveu no Centro Novas Oportunidades, pretendia obter que nível de qualificação?</p> <p>B-3. O Centro Novas Oportunidades onde se inscreveu foi a sua primeira escolha?</p>

<p style="text-align: center;">Parte C</p> <p>Caracterização da fase de Acolhimento/diagnóstico/encaminhamento</p>	<p><i>- Avaliar a Qualidade de Serviço percebida por esses sujeitos na prestação de serviço que lhes é prestado ao longo do Processo no CNO.</i></p>	<p>C-1. Na sua opinião, os Centros Novas Oportunidades são uma boa solução para pessoas como o Sr./Sra?</p> <p>C-2. Gostaria agora que pensasse na altura em que se foi inscrever no Centro Novas Oportunidades. Dê uma opinião em relação ao atendimento prestado pelo colaborador que o/a recebeu.</p> <p>C-3. Considera que a informação que lhe foi disponibilizada nessa altura foi importante para a sua decisão em se inscrever no Centro Novas Oportunidades?</p> <p>C-4 O acto da sua inscrição, foi por sua decisão ou foi por um encaminhamento de uma instituição?</p> <p>C-5. Quais foram as suas motivações iniciais no acto da inscrição?</p> <p>C-6. Gostaria agora que me falasse um pouco sobre essas reuniões de Diagnóstico e Triagem. Em relação ao técnico, ou técnicos que a/s realizaram, gostaria de saber se considera que tentaram saber quais eram as suas necessidades.</p> <p>C-7 O/A Sr./Sra. teve um papel activo no encaminhamento proposto pelo técnico responsável? Isto é, esse encaminhamento foi resultado de um acordo estabelecido entre si e esse técnico no final das sessões de diagnóstico?</p> <p>C-8 Considera que esse encaminhamento veio ao encontro das suas motivações iniciais?</p> <p>C-9. Qual foi o encaminhamento proposto por esse técnico?</p>
<p style="text-align: center;">Parte D</p> <p>Caracterização do processo de RVCC</p>	<p><i>- Perceber se as expectativas iniciais que cada adulto teve em relação ao processo de RVCC foram as mesmas relativamente ao que encontrou</i></p> <p><i>- Sondar a opinião sobre as metodologias utilizadas pelo Centro de Novas Oportunidades para a situação pessoal de cada adulto,</i></p> <p><i>- Perceber a qualidade da relação pedagógica,</i></p> <p><i>- Saber a opinião sobre o tempo médio do processo;</i></p>	<p>D-1. Desenvolveu um processo de RVCC de que nível?</p> <p>D-2 - Quais as suas expectativas iniciais em relação ao Processo de RVCC?</p> <p>D-3 - O Processo RVCC correspondeu às suas expectativas iniciais? Porquê?</p> <p>D.4. Sei que durante o processo de RVCC teve necessidade de construir um Dossier/Portefólio. Qual a sua opinião em relação ao acompanhamento que teve por parte da equipa técnica do Centro Novas Oportunidades na construção desse documento.</p> <p>D- 5 Como classifica a informação disponibilizada sobre o Processo RVCC, nomeadamente sobre os seus objectivos e formas de construção de um dossiê pessoal de competências/ Portefólio Reflexivo de aprendizagem?</p> <p>D-6- Qual a sua opinião sobre as metodologias utilizadas por este CNO para a sua situação pessoal?</p> <p>D-7 Qual a opinião que tem em relação ao tempo médio, (três / quatro meses – nível básico; seis/sete meses – nível secundário) de</p>

		duração do Processo de RVCC?
<p>Parte E</p> <p>Expectativas Individuais</p>	<p><i>- Perceber quais as dificuldades que o adulto teve ao longo do processo</i></p>	<p>E-1 Quais foram as maiores dificuldades que teve neste Processo?</p> <p>E-2 Teve dificuldade em elaborar o seu dossiê pessoal de competências? Quais?</p> <p>Em que fase?</p>
<p>Parte F</p> <p>Condições Materiais e de Frequência</p>	<p><i>- Sondar a opinião sobre o horário, espaço e tamanho do grupo para este tipo de processo.</i></p>	<p>F-1 Qual a sua opinião em relação ao horário em que decorre o processo?</p> <p>F-2 Relativamente aos espaços lectivos, preferia a disposição das mesas em “U” ou o modelo tradicional em “Fila”? Porquê?</p> <p>F-3 Considera a dimensão do grupo (cerca de 15 a 20 pessoas) adequada? Porquê?</p> <p>F-4 Queria agora que pensasse em toda a equipa do Centro Novas Oportunidades (desde o coordenador ao administrativo) que o acompanharam ao longo deste processo e que fizesse uma apreciação global</p> <p>F-5 Faça uma avaliação Global das condições do CNO.</p>
<p>Parte G:</p> <p>Motivos da desistência?</p> <p>Soluções?</p>	<p><i>- Saber as razões que levaram os adultos a desistirem e se estes estariam interessados em voltar ao processo,</i></p> <p><i>- Saber a opinião dos adultos sobre o que poderia ter acontecido para que não tivessem desistido;</i></p> <p><i>- Sondar quais as medidas que o CNO poderá implementar para evitar as desistências dos adultos no processo RVCC</i></p>	<p>G-1 Quais as razões para ter abandonado ou para não ter completado o processo RVCC?</p> <p>G-2 Está a pensar retomar o Processo?</p> <p>G-3 O que o levou a ponderar essa possibilidade?</p> <p>(só fazer se a resposta for SIM)</p> <p>G- 4 O que deveria ter acontecido para ter retomado o processo?</p> <p>(só fazer se a resposta for NÃO)</p> <p>G- 5 O que deveria ter acontecido para que não tivesse desistido?</p> <p>G-6 Em sua opinião, que medidas poderão o nosso CNO implementar para evitar a desistência de adultos neste processo?</p>

ANEXO V

Análise de conteúdo das conversas informais

Análise de conteúdo das conversas formais

Categoria	Sub-Categoria	Questões	Indicadores
<p align="center">Caracterização da fase de Acolhimento/diagnóstico/encaminhamento</p>	<p align="center">Atendimento Prestado</p>	<p>C-1. Na sua opinião, os Centros Novas Oportunidades são uma boa solução para pessoas como o Sr./Sra?</p> <p>C-2. Gostaria agora que pensasse na altura em que se foi inscrever no Centro Novas Oportunidades. Dê uma opinião em relação ao atendimento prestado pelo colaborador que o/a recebeu.</p> <p>C-3. Considera que a informação que lhe foi disponibilizada nessa altura foi importante para a sua decisão em se inscrever no Centro Novas Oportunidades?</p>	<p>- Maioria teve como primeira escola a o Centro de Novas Oportunidades e apenas 5 dos quais responderam que não, tinham vindo transferidos de outros centros.</p> <p>- Grande maioria dos adultos que participaram nas conversas informais respondera que “sim”, apenas 4 adultos responderam que “não”.</p> <p>- A maioria considerou “ <i>a informação prestada foi boa e muito esclarecedora</i>”. (cf. F6).</p> <p>- Minoria considerou que foi má e que lhe foi prestado uma informação insuficiente para a decisão da inscrição: “<i>Na altura achei pouca informação e não muito específica</i>” (cf. I6)</p> <p>- “<i>Foi bom foi tirado algumas duvidas</i>” (cf. J3).</p> <p>“<i>Acessível e esclarecedor</i>” (cf. E4)</p> <p>“<i>Bastante esclarecedor e incentivam a continuar os estudos</i>” (cf. J5)</p> <p>“<i>Muito Bom</i>”. (cf. H3).</p>
	<p align="center">Inscrição</p>	<p>C-4 O acto da sua inscrição, foi por sua decisão ou foi por um encaminhamento de uma instituição?</p> <p>C-5. Quais foram as suas motivações iniciais no</p>	<p>- Maioria uma decisão do próprio: “<i>Por decisão do próprio</i>”. (cf. A1),</p> <p>- Cinco adultos que participaram nas conversas informais fizeram a inscrição não por uma decisão do próprio mas sim por um</p>

		acto da inscrição?	<p>encaminhamento do Centro de emprego</p> <p>- 3 adultos por um protocolo estabelecido com a entidade patronal: <i>"Pela entidade patronal (cf. J3)</i></p> <p>- A maioria dos adultos considerou que as expectativas eram boas e positivas para concluir os estudos <i>"Aumentar a escolaridade pois não consegui na escola"</i> (C3).</p> <p>"Aumentar os estudos porque preciso de trabalhar" (cf. C2)</p> <p><i>"Uma forma mais fácil de terminar o 12.º ano"</i> (cf. E5).</p> <p><i>"Fui incentivado"</i> (cf. I3)</p> <p>"Ter mais conhecimento no meu dia-a-dia" (cf. B6).</p>
	Encaminhamento	<p>C-6. Gostaria agora que me falasse um pouco sobre essas reuniões de Diagnóstico e Triagem. Em relação ao técnico, ou técnicos que a/s realizaram, gostaria de saber se considera que tentaram saber quais eram as suas necessidades.</p> <p>C-7 O/A Sr./Sra. teve um papel activo no encaminhamento proposto pelo técnico responsável? Isto é, esse encaminhamento foi resultado de um acordo estabelecido entre si e esse técnico no final das sessões de diagnóstico?</p> <p>C-8 Considera que esse encaminhamento veio ao</p>	<p>- A grande maioria respondeu que sim, que tiveram em conta as suas necessidades, <i>"Tiveram em conta as necessidades"</i> (cf. E1).</p> <p>- Outros consideraram: <i>"mais ou menos. Não havia mais oferta formativa no mercado"</i> (cf. G3).</p> <p>- Relativamente se o encaminhamento foi ao encontro das expectativas a maioria referiram que <i>"sim"</i>. (cf. A3).</p> <p>-E houve quem responde-se que não <i>"Não. Não me motiva fazer uma autobiografia"</i> (cf. E6)</p>

		<p>encontro das suas motivações iniciais?</p> <p>C-9. Qual foi o encaminhamento proposto por esse técnico?</p>	
<p>Caracterização do processo de RVCC</p>	<p>Expectativas</p>	<p>D-1. Desenvolveu um processo de RVCC de que nível?</p> <p>D-2 - Quais as suas expectativas iniciais em relação ao Processo de RVCC?</p> <p>D-3 - O Processo RVCC correspondeu às suas expectativas iniciais? Porquê?</p>	<p>- A maioria considerou que seria para aumentar a escolaridade “ <i>Aumentar os estudos</i>”. (cf. C2).</p> <p>- “ <i>Forma de concluir mais rápido e com um horário mais acessível os meus trabalho</i>”</p> <p>- “<i>para valorização pessoal</i>” (cf. A2).</p> <p>“<i>Desenvolver capacidades a quem pretende alargar horizontes</i>”. (cf. J3?).</p> <p>“<i>As minhas expectativas eram de validar competências adquiridas ao longo da vida profissional, o que não aconteceu</i>” (cf. D1).</p> <p>“<i>Pouco motivadoras</i>” (cf. A4),</p> <p>“<i>É um processo complexo</i>” (cf. E6).</p> <p>“<i>Foram muito interessantes e positivas</i>” (cf. D2),</p> <p>“<i>Era o que eu imaginava</i>” (cf. I5),</p> <p>“<i>Que o processo fosse menos demorado</i>” (cf. J4),</p> <p>“ <i>Poucas ou nenhuma devido à falta de empregabilidade existente visto haver vários licenciados sem colocação</i>” (cf. H1)</p>
	<p>Acompanhamento</p>	<p>D.4. Sei que durante o processo de RVCC teve necessidade de construir um Dossier/Portefólio. Qual a sua opinião em relação ao acompanhamento que teve por parte da equipa</p>	<p>- Grande parte considera que foi Bom “<i>Foram dadas muitas ajudas inclusive poderíamos marcar com cada técnico das 3 áreas para nos atender individualmente</i>” (cf. H2).</p>

		<p>técnica do Centro Novas Oportunidades na construção desse documento.</p> <p>D- 5 Como classifica a informação disponibilizada sobre o Processo RVCC, nomeadamente sobre os seus objectivos e formas de construção de um dossiê pessoal de competências/ Portefólio Reflexivo de aprendizagem?</p>	<p><i>“Foi razoável”</i> (cf. C5),</p> <p><i>“ não tiveram acompanhamento nenhum ”</i>, (cf. I6).</p> <p><i>“Pouca disponibilidade”</i>. (cf. D2).</p> <p><i>“Muito bom”</i> (cf. B2),</p> <p><i>“Não entendi o que é o PRA. Também não entendi o modo como explicaram as coisas ”</i>. (cf. F3?).</p>
	Metodologia	<p>D-6- Qual a sua opinião sobre as metodologias utilizadas por este CNO para a sua situação pessoal?</p> <p>D-7 Qual a opinião que tem em relação ao tempo médio, (três / quatro meses – nível básico; seis/sete meses – nível secundário) de duração do Processo de RVCC?</p>	<p>- Grande parte dos participantes nas conversas informais responderam que era Boa <i>“A metodologia utilizada é Boa”</i> (cf. J1)</p> <p><i>“Acho que é muito boa”</i> (cf. I5) “</p> <p><i>“O método é suficiente”</i> (cf. J3)</p> <p><i>“não é motivante para mim, gosto de aprender”</i>. (cf. E5),</p> <p><i>“Muita repetição de muitas actividades a falar de mim”</i> (cf. I1),</p> <p><i>“Não gosto de fazer a autobiografia”</i> (cf. J6)</p> <p><i>“a grande maioria dos adultos que participaram nas conversas consideraram que o tempo médio do processo é bom “É bom, facilita um pouco a vida”</i> (cf. H2).</p> <p><i>“Depende de quem faz o processo. No meu caso para fazer um 12.º ano necessitaria mais tempo”</i>. (cf. E5).</p> <p><i>“Para quem trabalha na hotelaria é complicado pois temos que terminar sempre antes do verão</i></p>

			<p><i>começar</i>” (cf. C3).</p> <p><i>“Muito tempo”</i> (cf. I3)</p> <p><i>“Muito bom”</i> (cf. A4)</p>
Expectativas Individuais	Dificuldades	<p>E-1 Quais foram as maiores dificuldades que teve neste Processo?</p> <p>E-2 Teve dificuldade em elaborar o seu dossiê pessoal de competências? Quais?</p> <p>Em que fase?</p>	<p>A maioria considerou como dificuldade a falta de motivação <i>“Falta de motivação”</i> (cf. B6),</p> <p><i>“Falta de tempo”</i> (cf. C3)</p> <p><i>“As minhas maiores dificuldades foram fazer os trabalhos no computador”</i> (cf. B5).</p> <p><i>“Elaboração do percurso de vida”</i> (cf. E6),</p> <p><i>“Tive problemas na matemática”</i> (cf. C1),</p> <p><i>“Não ter disponibilidade de horários”</i> (cf. H1),</p> <p><i>“Não gosto de escrever e tinha que escrever muito”</i> (cf. B1),</p> <p><i>“Senti que os conhecimentos não foram validados, considero perda de tempo falar de assuntos de senso comum como ligar uma máquina de lavar, reciclar, economizar, etc, além da dificuldade em apresentar comprovativos deste tipo de coisas”</i> (cf. D1),</p> <p><i>“Realizar trabalhos em correspondência ao solicitado”</i> (cf. D5)</p> <p><i>“O tempo, visto que sou casada e tenho um filhote que quer muita atenção e também o cansaço”</i> (cf. H2).</p> <p><i>“Muita autonomia para realizar os trabalhos”</i> (cf. E5).</p>

			<p>Verificou-se que uma grande parte sentiu dificuldades na elaboração do portefólio por razões de não terem computador ou não possuírem competências de informática: “<i>Sim. A fazer os trabalhos no computador</i>”. (cf. G2).</p> <p>“<i>Não</i>”. (cf. C3?).</p>
Condições Materiais e de Frequência	Horário	<p>F-1 Qual a sua opinião em relação ao horário em que decorre o processo?</p>	<p>- É do agrado da grande maioria, considerando como bom “<i>Para mim o horário é bom pois trabalho há tarde a havia de manhã</i>” (cf. F3),</p> <p>“<i>Adequado</i>” (cf. B5),</p> <p>“<i>Mais ou menos</i>” (cf. B3)</p> <p>“<i>Muito bom</i>” (cf. A5)</p> <p><i>Penso que o horário devia ser mais flexível pois tenho horário rotativo</i>”. (cf. J5),</p> <p>“<i>Insuficiente</i>” (cf. D6)</p> <p>“<i>Em relação ao nível básico acho muito tempo</i>” (cf. E3).</p>
	Espaços	<p>F-2 Relativamente aos espaços lectivos, preferia a disposição das mesas em “U” ou o modelo tradicional em “Fila”? Porquê?</p> <p>F-3 Considera a dimensão do grupo (cerca de 15 a 20 pessoas) adequada? Porquê?</p>	<p>A maioria referiu que preferia um “U”, referindo que facilita a comunicação e que conseguem ver todos os participantes: “<i>Em melhor um “U”</i>”. <i>Acho que ajuda a comunicação entre todos</i>”. (cf.C6).</p> <p>“<i>Método tradicional. Não sei pois será o método com o qual estou habituada</i>”. (cf. F5).</p> <p>“<i>Método tradicional. Porque as pessoas se sentem inibidas no método um U</i>” (cf. F1).</p> <p>“<i>Bom</i>” (cf. D4)</p>

			<p><i>“Adequado” (cf. C2)</i></p> <p><i>“Sim. Mias de 20 é um grupo talvez grandes de 15 será o ideal” (cf. E5).</i></p> <p><i>“Muita gente. Com este número não dá para fazerem acompanhamento” (cf. H4)</i></p>
	Avaliação do CNO	<p>F-4 Queria agora que pensasse em toda a equipa do Centro Novas Oportunidades (desde o coordenador ao administrativo) que o acompanharam ao longo deste processo e que fizesse uma apreciação global</p> <p>F-5Faça uma avaliação Global das condições do CNO.</p>	<p>- A grande maioria respondeu que Acompanharam <i>“Foram atenciosos, e fazem o que podiam para ajudar”</i> (cf. H2),</p> <p><i>“estiveram sempre disponíveis quando precisei”.</i> (cf. A6?).</p> <p><i>“podiam acompanhar mais os adultos”.</i> (cf. I1).</p> <p>grande parte considera que são razoáveis, na medida que existem piores <i>“Razoáveis”</i>(cf. J2)</p> <p><i>“São boas”</i> (cf. E3)</p> <p><i>“podiam ser melhores”</i>(cf. E4).</p>
Motivos da desistência? Soluções?	Razões de desistência	<p>G-1 Quais as razões para ter abandonado ou para não ter completado o processo RVCC?</p> <p>G-2 Está a pensar retomar o Processo?</p> <p>G-3 O que o levou a ponderar essa possibilidade?</p> <p>(só fazer se a resposta for SIM)</p>	<p><i>“Porque não ter com quem deixar o meu filho- Tenho um filho de 4 anos e não está na escola por motivos financeiros”</i> (cf. F4),</p> <p><i>“Motivos profissionais. Falta de tempo”</i> (cf. A1),</p> <p><i>“senti muitas dificuldades”</i> (cf. H4)</p> <p><i>“Não me identifico com este processo”</i> (cf. F5),</p> <p><i>“Dificuldade a iniciar a autobiografia, passou-se tempo suposto da entrega e deixei passar. Não havia muita motivação”</i> (cf. E6).</p> <p><i>“os horários não são compatíveis, e por estas</i></p>

			<p><i>razões profissionais abandonei” (cf. D7).</i></p> <p><i>“Não ter acesso à internet e não saber computador” (cf. C5)</i></p> <p><i>“Pouca disponibilidade e falta de tempo” (cf. D3)</i></p> <p><i>“Dificuldade em encontrar comprovativos” (cf. C6)</i></p> <p>No entanto a maioria poderá voltar, pois reconhece a necessidade de concluir o 12.º ano, ou o 9.º ano: <i>“ Nos tempos que correm, temos que tirar o 12.º ano, pois em termos profissionais sem a escolaridade torna-se mais complicado arranjar trabalho ”.</i> (cf. E1)</p> <p><i>“Só volto porque sou obrigada a frequentar, pois o Centro de emprego encaminhou-se e penso que tenho mesmo que frequentar”.</i> (cf. H6)</p>
	Evitar a desistência	<p>G- 4 O que deveria ter acontecido para ter retomado o processo?</p> <p>(só fazer se a resposta for NÃO)</p> <p>G- 5 O que deveria ter acontecido para que não tivesse desistido?</p> <p>G-6 Em sua opinião, que medidas poderão o nosso CNO implementar para evitar a desistência de adultos neste processo</p>	<p><i>“um horário mais flexível” (cf. H3)</i></p> <p><i>“ter tido mais formação de TIC”, (cf. B5)</i></p> <p><i>“Um maior acompanhamento por parte dos formadores (cf. F3)</i></p> <p><i>“Uma maior motivação em relação a esta metodologia” (cf. I6)</i></p> <p><i>“não tinha desistido se tivesse o curso fosse remunerado” (cf. G6)</i></p> <p><i>“Deveria haver um acompanhamento mais pessoal que se adequasse a cada pessoal” (cf. I6)</i></p> <p><i>“Separa os alunos por turmas e por áreas, validar todas as aptidões dos adultos, fazendo</i></p>

			<p><i>com que os formadores de adaptem às necessidades de cada formando, avaliando e aplicando formações quando necessário, haver uma maior abertura e outros tipos de formações como língua, comunicação, expressão artística, ciências, tecnologias entre outras” (cf. D1).</i></p> <p><i>“Melhorar a comunicação e criar formas de incentivo à participação e conclusão do processo” (cf. A1),</i></p> <p><i>“Haver flexibilidade nos horários não ter um dia específica e uma hora específica” (cf. J5)</i></p> <p><i>“Outra forma de validar competências sem ser através da autobiografia” (cf. J6),</i></p> <p><i>“Aumento da equipa” (cf. A5),</i></p> <p><i>“Ajudar por exemplos num subsidio de transporte” (cf. G6)</i></p> <p><i>“Quem no mundo do trabalho que as pessoas reconhecem o valor das pessoas que frequentam este processo- As entidades empregadoras devem reconhecer estes certificados como igual ao tirado na escola” (cf. F4),</i></p> <p><i>“Talvez o processo ser diferente” (cf. I1),</i></p> <p><i>“Nessa altura visibilizar todas a duvidas e expectativas do adulto e encaminhá-lo para novos processo se possível” (cf. H6)</i></p> <p><i>“.Na minha opinião de ficar ou desistir vem do próprio adulto “ (cf. E3).</i></p>
--	--	--	---

ANEXO VI

ELEMENTOS CUANTITATIVOS

Quadro 1. Total de adultos inscritos, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por sexo

Sexo	N.º de adultos	%
F	438	49,30%
M	451	50,70%
Total	889	

Quadro 2. Total de adultos inscritos, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por situação face ao emprego

Situação Face ao emprego	N.º de adultos	%
Desempregados	457	51,40%
Empregados	400	45%
Outra	26	2,90%
Reformados	6	0,67%
Total	889	

Quadro 3. Total de adultos inscritos, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por faixa etária

Faixa etária	N.º de adultos	%
18-25	68	7,60%
26-30	70	7,90%
31-40	254	28,60%
41-50	302	34%
51-60	173	19,50%
61-70	19	2,10%
71-80	3	34,50%
Total	889	

Quadro 4.Total de adultos inscritos, no nível secundário entre Janeiro de 2009-2010, por sexo

Sexo	N.º de adultos	%
M	386	50,70%
F	376	49,30%
Total	762	

Quadro 5. Total de adultos inscritos, no nível secundário entre Janeiro de 2009-2010, por situação face ao emprego

Situação Face ao emprego	N.º de adultos	%
Desempregados	299	39,30%
Empregados	435	57,10%
Outra	26	3,40%
Reformados	2	0,26%
Total	762	

Quadro 6.Total de adultos inscritos, no nível secundário entre Janeiro de 2009-2010, por faixa etária

Faixa etária	N.º de adultos	%
19-25	73	9,60%
26-30	142	18,60%
31-40	278	36,50%
41-50	169	22,20%
51-60	92	12,10%
61-70	8	1%
Total	762	

Quadro 7.Total de adultos encaminhados, no nível secundário entre Janeiro de 2009-2010, por sexo

Sexo	N.º de Adultos	%
F	255	49,2
M	263	50,80%
Total	518	

Quadro 8.Total de adultos encaminhados, no nível secundário entre Janeiro de 2009-2010, por situação face ao emprego

Situação Face ao emprego	N.º de Adultos	%
Desempregados	131	25,30%
Empregados	365	70,50%
Outra	21	4,05%
Reformado	1	0,19%
Total	518	

Quadro 9. Total de adultos encaminhados, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por sexo

Sexo	N.º de Adultos	%
F	391	49,70%
M	395	50,20%
Total	786	

Quadro 10. Total de adultos encaminhados, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por situação face ao emprego

Situação face ao emprego	N.º de Adultos	%
Desempregados	352	47,78%
Empregados	403	51,27%
Outra	26	3,31%
Reformado	5	0,64%
Total	786	

Quadro 11. Total de adultos encaminhados, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por faixa etária

Faixa etária	N.º de Adultos	%
18-25	40	5,09%
26-30	52	6,62%
31-40	236	30,03%
41-50	274	34,86%
51-60	161	20,48%
61-70	20	2,54%
71-80	3	0,38%
Total	786	

Quadro 12. Total de adultos suspensos/desistentes, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por situação face ao emprego

Sexo	N.º de adultos	%
F	61	39,35%
M	94	60,65%
TOTAL	155	

Quadro 13. Total de adultos suspensos/desistentes, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por fase do processo

Fase do Processo	N.º de adultos	%
Encaminhamento	12	7,74
Inscrição	7	4,52
Processo RVCC	136	87,74
Total	155	

Quadro 14. Total de adultos suspensos/desistentes, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por situação face ao emprego

Situação face ao emprego	N.º de Adultos	%
Desempregados	80	51,61
Empregados	72	10,97
Reformados	3	1,94
Total	155	

Quadro 15. Total de adultos suspensos/desistentes, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por faixa etária

Faixa etária	N.º de Adultos	%
18-25	9	5,81
26-30	14	9,03
31-40	56	36,13
41-50	46	29,68
51-60	28	18,06
61-70	1	0,65
71-80	1	0,65
Total	155	

Quadro 16. Distribuição de adultos suspensos/desistentes por suspenso e por desistente, no nível básico

Fase do processo	N.º de Adultos	%
Desistentes	6	3,87
Suspensos	149	96,13
Total	155	

Quadro 17. Total de adultos suspensos/desistentes, no nível secundário entre Janeiro de 2009-2010, por sexo

Sexo	N.º de Adultos	%
F	204	50,25
M	202	49,75
Total	406	

Quadro 18. Total de adultos suspensos/desistentes, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por situação face ao emprego

Fase do processo	Situação face ao emprego	N.º de Adultos	%
	Desempregados	135	33,25
	Empregados	264	65,02
	Outra	7	1,72
Total		406	

Quadro 19. Total de adultos suspensos/desistentes, no nível secundário entre Janeiro de 2009-2010, por fase do processo RVCC

Fase do processo	N.º de Adultos	%
Acolhimento	23	5,67
Diagnóstico	47	11,58
Encaminhamento	49	12,07
Inscrição	95	23,40
Processo RVCC	192	47,29
Total	406	

Quadro 20. Total de adultos suspensos/desistentes, no nível secundário entre Janeiro de 2009-2010, por faixa etária

Faixa etária	N.º de Adultos	%
18-25	29	7,14
26-30	102	25,12
31-40	160	39,41
41-50	75	18,47
51-60	35	8,62
61-70	4	0,99
71-80	1	0,25
Total	406	

Quadro 21. Total de adultos suspensos/desistentes, no nível secundário entre Janeiro de 2009-2010, por faixa etária

Fase do processo	N.º de Adultos	%
Desistentes	138	33,99
Suspensos	268	66,01
Total	406	

Quadro 22. Total de adultos certificados, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por sexo

Sexo	N.º de Adultos	%
F	211	62,24
M	188	47,12
Total	399	

Quadro 23. Total de adultos certificados, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por situação face ao emprego

Situação face ao emprego	N.º de Adultos	%
Desempregados	163	40,85
Empregados	213	53,38
Reformados	0	0,00
Outra	23	5,76
Total	399	

Quadro 24. Total de adultos certificados, no nível básico entre Janeiro de 2009-2010, por faixa etária

Faixa etária	N.º de Adultos	%
19-25	13	3,26
26-30	29	7,27
31-40	118	29,57
41-50	141	35,34
51-60	87	21,80
61-70	10	2,51
71-80	1	0,25
Total	399	

Quadro 25. Total de adultos certificados, no nível secundário entre Janeiro de 2009-2010, por sexo

Sexo	N.º de adultos	%
M	48	39,34
F	74	60,66
Total	122	

Quadro 26. Total de adultos certificados, no nível secundário entre Janeiro de 2009-2010, por situação face ao emprego

Situação face ao emprego	N.º de Adultos	%
Desempregados	25	20,49
Empregados	88	72,13
Reformados	1	0,82
Outra	8	6,56
Total	122	

Quadro 27. Total de adultos certificados, no nível secundário entre Janeiro de 2009-2010, por faixa etária

Faixa etária	N.º de Adultos	%
19-25	1	0,82
26-30	4	3,28
31-40	43	35,25
41-50	51	41,80
51-60	21	17,21
61-70	2	1,64
Total	122	

Quadro 28. Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por género

Sexo	
M	30
F	31
Total	61

Quadro 29. Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por faixa etária

Idades	N.º
18-25	3
26-30	10
31-40	21
41-50	16
51-60	11
Total	61

Quadro 30. Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por situação face ao emprego

Situação face ao emprego	N.º
<i>Desempregado</i>	22
Empregado	39
Total	61

Quadro 31. Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por situação específica de emprego

Situação específica de acordo com a situação do trabalho	N.º
Trabalhador por conta própria	1
Trabalhador por conta de outrem	38
DLD	20
Não DLD	2
Total	61

Quadro 32. Distribuição dos adultos desistentes/suspensos que participaram nas conversas informais por nível de qualificação

Níveis	N.º
NB	12
NS	49
Total	61

Quadro 33. Distribuição dos adultos encaminhados para processo RVCC do nível secundário por faixa etária

Encaminhados para processo RVCC do nível secundário por faixa etária		N.º
18-25		24
26-30		85
31-40		188
41-50		140
51-60		74
61-70		7
71-80		
Total		518

Quadro 34. Distribuição dos adultos desistentes por nível de qualificação

Desistências por nível de qualificação	
NB	155
NS	406
Total	561

Quadro 35.Desistências no CNO

Desistências no CNO	
Não desistiram	1090
Desistiram	561
Total	1651

Quadro 36.Desistências no nível básico

Desistências no básico	
Não Desistentes	734
Desistentes	155
Total	889

Quadro 37.Desistências no nível secundário

Desistências no Nível secundário	
Não desistentes	357
Desistentes	405
Total	762